

2015

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ «Управленческий потенциал техникума»



Информационно-методический центр

11.11.2015

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РБ
АОУ СПО РБ «Политехнический техникум»

ПРИКАЗ

22.10. 2015 г.
Селенгинск

№ 480

О проведении педагогического совета

На основании плана учебно-воспитательной работы на 2015-2016 учебный год

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести педагогический совет по теме «Управленческий потенциал техникума» 11 ноября 2015 года.
2. Создать рабочую группу по подготовке и проведению педагогического совета в составе:
Председатель: Якимов О.В. - директор
Члены группы:
Орлова Т.В. – руководитель ИМЦ
Иванова И.А. – председатель предметно-методической комиссии информационных технологий
Вторушина Е.В. – председатель предметно-методической комиссии социально-экономических дисциплин
Сучкова Т.В. - председатель предметно-методической комиссии общеобразовательных и профессиональных дисциплин Каменского филиала
Суранова Ю.А. – преподаватель общеобразовательных дисциплин
Жданович Т.М. – преподаватель специальных дисциплин
3. Рабочей группе (Орлова Т.В.) разработать форму проведения педагогического совета и программу к 30.10.2015 г.
4. Секретарю (Елизова Н.С.) ознакомить вышеуказанных лиц с приказом под личную подпись.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

О.В. Якимов

Исп. руководитель ИМЦ Орлова Т.В.

С приказом ознакомлен:

1. Орлова Т.В. _____
2. Сучкова Т.В. _____
3. Иванова И.А. _____
4. Жданович Т.М. _____
5. Вторушина Е.В. _____
6. Суранова Ю.А. _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор АОУ СПО РБ
«Политехнический техникум»
О.В. Якимов
«9» ноября 2015 года

ПРОГРАММА

проведения педагогического совета 11.11.2015
по теме «Управленческий потенциал техникума»

Время проведения: 15.00

Место проведения: конференц-зал

Форма проведения: традиционная

№ п/п	Рассматриваемые вопросы	Ответственные	Регламент
1	Организационный момент	Якимов О.В.	5 мин
2	Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	Орлова Т.В.	10 мин
3	Анализ анкетирования административно-управленческого персонала и педагогического коллектива	Суранова Ю.А. Вторушина Е.В.	15 минут
4	SWOT- анализ управленческого потенциала техникума	Иванова И.А.	10 мин
5	Прения	Шлыкова Е.А, Анфиногенова А.С., Попова О.Н.	15 мин
6	Принятие решения	Якимов О.В.	5 мин
	Разное		

Руководитель ИМЦ



Орлова Т.В.

Педагогический совет

Управленческий потенциал техникума



Орлова Т.В. - руководитель информационно-методического центра

Командообразование как технология формирования управленческого потенциала техникума



Русский язык богат многозначными словами. Смысл таких слов зависит от контекста, в котором они употребляются. Одним из них является слово "потенциал".

Потенциал

- **Электромагнитный потенциал** - четырехмерная величина, которая характеризует электромагнитное поле.
- **Гравитационный потенциал** - скалярная величина (у Ньютона), которая характеризует гравитационное поле; в современных теориях - тензорное поле.
- В **теоретической физике** слово "потенциал" часто используется в качестве синонима потенциальной энергии.
- В **химии потенциал** - это термодинамическая функция.
- Потенциал в **лингвистике** выражает возможностное наклонение глагола.

Это слово активно используется в разных областях, начиная с физики и заканчивая лингвистикой.

- Потенциал в обширном смысле выражает запас.
- Человеческий потенциал совмещает в себе навыки, умения, знания, таланты, благодаря которым он может развиваться, достигать каких-либо высот, осуществлять свои планы.
 - Электромагнитный потенциал - четырехмерная величина, которая характеризует электромагнитное поле.
 - Гравитационный потенциал - скалярная величина (у Ньютона), которая характеризует гравитационное поле; в современных теориях - тензорное поле.
 - В теоретической физике слово "потенциал" часто используется в качестве синонима потенциальной энергии.
 - В химии потенциал - это термодинамическая функция.
 - Потенциал в лингвистике выражает возможностное наклонение глагола.

В большом энциклопедическом словаре слово **потенциал** — (от лат. potentia сила) источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области

Управленческий потенциал

- способность видеть причины и следствия предстоящих событий, умение влиять на их развитие и разрабатывать стратегию и тактику взаимодействия с сотрудниками, партнерами и соперниками в условиях рынка и постоянно возникающих проблемных ситуациях.



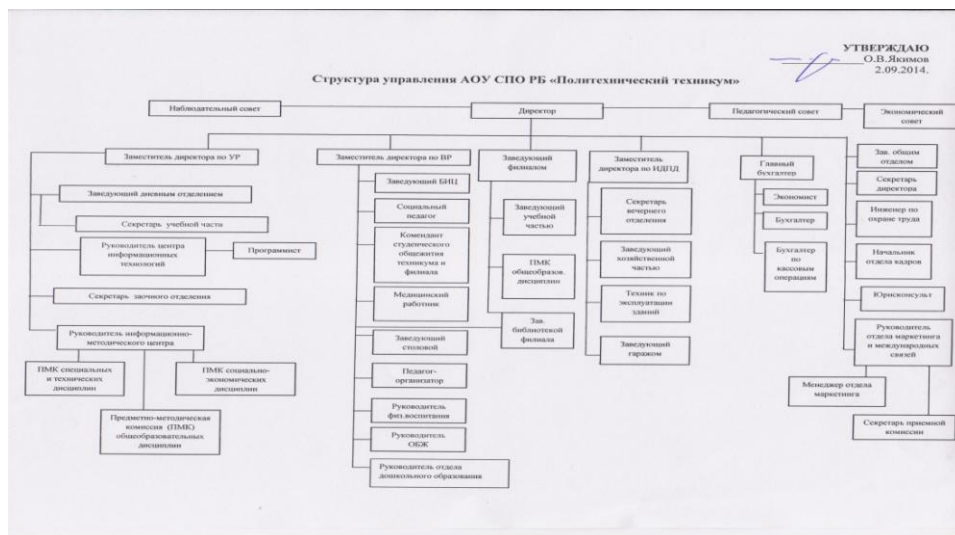
Управленческий потенциал - это базирующаяся на основе знаний психологии способность видеть причины и следствия предстоящих событий, умение влиять на их развитие и разрабатывать стратегию и тактику взаимодействия с сотрудниками, партнерами и соперниками в условиях рынка и постоянно возникающих проблемных ситуациях.

Управленческий потенциал необходимо развивать!



Тема педагогического совета «Управленческий потенциал техникума» и наша задача определить уровень управленческого потенциала в нашем техникуме. Ошибочно было бы предполагать, что под управленческим потенциалом рассматривается только работа руководителей разных отделов, направление, структур техникума. Все мы, как администраторы, так и рядовые члены коллектива обладаем определенными правами, обусловленными нашей спецификой работы - образовательным процессом. В работе каждого из нас заложен определенный уровень управленческого потенциала, который мы используем, но по-разному. От того насколько эффективно мы используем свой управленческий потенциал и зависят наши профессиональные достижения, которые не всегда выражаются в определенной должности, а что наиболее важно, что эти достижения влияют на наш статус в коллективе. Достаточно вспомнить из курса психологии про формальное и неформальное лидерство, и станет понятно, что я имею в виду.

Современные организации обладают ярко выраженными тенденциями к усложнению и увеличению своего структурного и функционального состава, что требует внедрения более эффективных организационных форм и методов коллективного управления, которые позволили бы минимизировать время принятия управленческого решения и одновременно повысить его качество, т.е. продуктивность, целесообразность и своевременность. Ситуацию можно разрешить за счет создания «плотно пригнанной» (хорошо сформированной) управленческой команды.



Управленческая деятельность, прежде всего, базируется на довольно специфической функции - командной выработке решения. Специфика нашей деятельности основана не на жесткой иерархической структуре подчинения и контроля (как в большинстве случаев принято на промышленных производствах), а на гибкой взаимосвязи между всеми членами коллектива, как в рамках структурных подразделений, так и в целом по техникуму. Каждое структурное подразделение имеет особую внутреннюю координацию действий. Рассматривая производительность труда свою личную или отдельного отдела необходимо отметить тот факт, что каждый из нас связан с созданием коллективного продукта труда.

Координирование действий



Принадлежность каждого работника к «философии общего дела», т.е. выработка «духа командности» имеет огромное значение как мотивирующий фактор для повышения производительности организации в целом. Понимание руководителями правил командной игры определяет быстрое и эффективное решение таких ситуаций, как нечеткое распределение обязанностей при реализации, осознание причин низкого личного вклада конкретного члена группы, устранение межличностных трений и

других причин, в которых происходит столкновение личных мотивов и нужд организации.

Делегирование полномочий



Нечеткая политика в области профессионального образования, постоянное сокращение финансирования в нашей отрасли, безразличие общества - во многих образовательных организациях привели к тому, что и руководителей различных уровней и рядовых работников наделяют ответственностью за более широкий круг задач, нежели тот, с которым они могли бы справиться лично. Для того чтобы они могли нести эту ответственность, создаются те или иные формы коллективного управления, основанные на перераспределении ответственности. Как и в нашем случае - наблюдательный совет, попечительский совет, методический совет, ПМК, старостат, студенческий совет, актив группы и т.п. Однако такая передача ответственности оказывается затруднительной для многих из нас.

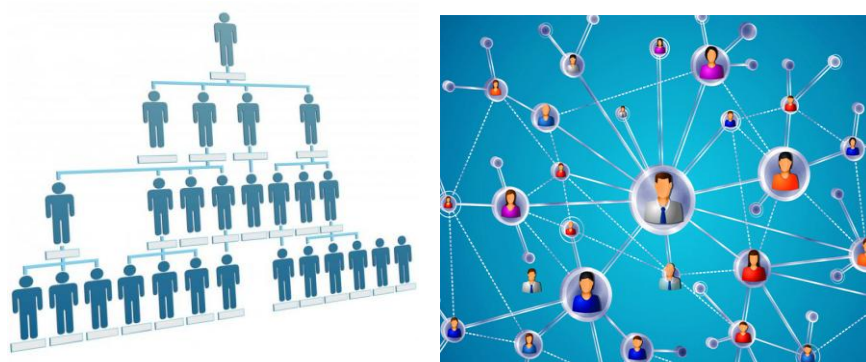


Неумение делегировать полномочия, использовать потенциал других людей, браться за все самим - основной слабый момент в работе нашего собственного руководства. Мы действуем более по привычке по установленным не нами правилам игры «Цель- результат», где промежуточным звеном зачастую становимся мы сами, не учитывая реалии современного мира «Цель - работа

команды - результат. Именно от того насколько мы сможем организовать управление на любом уровне определит и объем работы, и эффективность, и быстроту выполнения, конечный результат и в целом систему управления.

Система управления - координация деятельность работников так, чтобы при минимальных затратах получить максимально эффективный общий результат. Все мы связаны общим делом, но при этом каждый отвечает за свой участок работы. Перед всеми стоит необходимость подчиняться и вместе с тем действовать самостоятельно. Все со своими привычками, интересами, настроениями. Все со своими способностями. Вот почему каждая система управления уникальна. И в то же время все системы управления схожи в том, что решают одни и те же задачи - обеспечивают целостность и устойчивость деятельности. Просто в силу своей уникальности они делают это с разной эффективностью. Проанализируйте групповые соревнования, которые проводятся воспитательным отделом, работу структурных подразделений техникума, собственную работу – почему у одних это происходит эффективно, у других – не совсем эффективно.

Возникновение командообразования



В конце 80х-начале 90х годов в деловой среде США и Западной Европы появился и быстро завоевал популярность такой метод развития организации, как командообразование. Произошло это не случайно. Во-первых, в условиях перехода от обезличенного массового потребления товаров и услуг к большему уровню требовательности потребителей к качеству и обслуживанию, излюбленная иерархическая пирамида организации, где небольшая группа высшего руководства осуществляла контроль над остальными служащими, перестала работать. Возникла необходимость максимального использования человеческого потенциала путем делегирования ответственности тем, кто непосредственно производит данные товары и услуги и таким образом знает и может полностью удовлетворить потребности потребителей. Структура такой организации стала скорее напоминать паутину, чем пирамиду – в центре находятся люди, которые упорядочивают совместную работу множества небольших команд, находящихся на периферии.

Во-вторых, известно, что до последнего времени теории управления персоналом в основном сосредотачивались на удовлетворении потребностей служащих в материальном благосостоянии, карьерном росте, статусе, власти и репутации. Людей заставляли работать быстрее, эффективнее, удовлетворять потребности потребителей и т. п., что поощрялось ростом заработной платы, временем оплачиваемого отпуска и другими материальными ценностями. Но в настоящее время стало ясно, что люди не хотят слепо выполнять распоряжения и хотят получать больше от своей работы, чем просто материальные блага – они хотят чего-то, что вдохновляет и воодушевляет, хотят использовать не только разум, но и сердце. Вспомните иерархию потребностей Маслоу, в которой материальные блага находятся на самых низких позициях.



Командная работа - одно из самых актуальных направлений на данный момент в современном мире. Жизнь показывает, что для работы не достаточно просто собрать отличных специалистов и иметь необходимые средства. Необходимо научить работников быть единым целым, создать из них слаженный механизм. В настоящее время мероприятия, направленные на создание единой команды – называются тимбилдингом.

Управленческая команда, в нашем случае это администрация техникума - это группа руководителей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, обладают взаимодополняющими знаниями и умениями, ориентированы на общий результат и принимают ответственность за его достижение.



Объединение разных руководителей под единым началом само по себе не является показателем эффективности управленческой команды. Эффективность достигается не только за счет того, что каждый вносит в команду, свои, индивидуально им присущие знания, но и за счет того, что участники команды берут свою силу друг от друга и тогда ее возможности превышают сумму возможностей ее индивидуальных участников, так называемые «закон синергии» $2+2=5$).

Стиль руководства



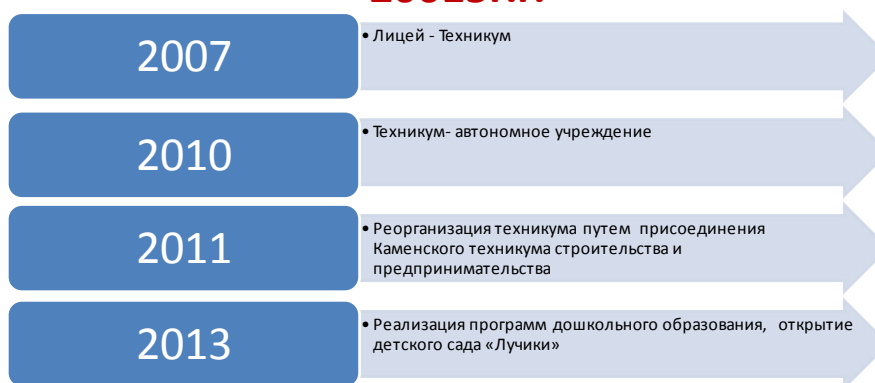
Создать настоящую команду- это не так просто, это целая наука. понятно, что на основе традиционного стиля управления должен быть выработан особый стиль руководства. Ведь управление командой - это очень серьезный момент для руководителя.

Стиль руководства



Именно от его поведения во время работы с командой и от его умения мотивировать людей и нацелить их на высокий результат, зависит успех того или иного дела. Анализируя различные стили руководства, можно заметить, что нет особого строгого стиля в управлении командой. Лучший стиль руководства командой – по ситуации. А руководитель, который знает точно, когда надо быть изобретателем, а когда четко соблюдать все буквы инструкции, - отличный руководитель. Такой умеет быть и тираном, и родным отцом. В этом и есть искусство руководителя. И этому искусству можно научиться.

Политехнический техникум 2005-2015г.г.



И в заключение немного фактов. История последнего десятилетия нашего техникума - наглядный пример командной работы. За это время нами проведено четыре крупных преобразования: лицей - техникум- автономное учреждение - присоединение Каменского филиала - открытие детского сада «Лучики». У нас твердые позиции среди профессиональных образовательных организаций Республики Бурятия. В это же время мы открыли новые производства, приняли участие в многочисленных мероприятиях различного уровня - от республиканского, межрегионального до всероссийского и международного. За каждым мероприятием стоят люди, их слаженная работа в команде, их личная

ответственность за общий результат работы, и непосредственно сам процесс управления, благодаря которому все это стало возможным. А самое главное - наличие у нас этого самого управленческого потенциала. Сегодня, оглядываясь назад, все мы в своем большинстве осознаем правильность административных и совместных решений. Сегодня мы обсуждаем тему управленческого потенциала, чтобы быть уверенными, что сможем пройти следующий отрезок пути в этих сложных экономических условиях, в условиях оптимизации, в условиях отсутствия финансов и кадров.

И совсем в заключение результаты блиц-опроса членов администрации (наиболее интересные о их мнении работы в команде):

1. Одна голова хорошо, а две лучше. В бизнесе коллектив единомышленников работает лучше, чем несколько гениев поодиночке.

2. Гибкость и мобильность. Члены команды быстро подменяют друг друга, что позволяет им быстро адаптироваться к меняющейся ситуации.

3. Необходимость соответствия быстрым темпам перемен. Творческий подход к работе и совместная деятельность, которая принята в нашей работе - лучший способ поспевать за всеми теми переменами, которые характеризуют нашу жизнь. Вместо того чтобы поспевать за ними - мы просто создаем эти перемены.

Работа в команде – путь к успеху!



**Анализ анкетирования членов администрации
«Самооценка управленческой деятельности»**

Суранова Ю.А. - преподаватель общеобразовательных дисциплин

В рамках подготовки к педагогическому совету мы провели анкетирование на тему «Самооценка административного персонала». Было опрошено 12 членов административного персонала:

- ✓ Якимов О.В.
- ✓ Мордовская О.Н.
- ✓ Лисунова С.Н.
- ✓ Филиппова Н.Г.
- ✓ Орлова Т.В.
- ✓ Румянцева Н.Н.
- ✓ Мухтарулина А.К.(Анна Корнеевна)
- ✓ Осокина И.Ю.
- ✓ Бурлакова Ю.А.
- ✓ Шлыкова Е.А.
- ✓ Фёдорова Е.С.
- ✓ Кокорин И.В.

Проанализировав результаты опроса, мы получили следующие данные.

В совершенствовании управления в нашем образовательном учреждении не все проявляют высокую инициативность. Большинство респондентов оценили свои результаты как средние.

Что касается управленческого мастерства, к этому вопросу большинство опрошенных подошли достаточно самокритично, дав себе среднюю и невысокую оценку.

Все опрошенные члены администрации считают, что пользуются авторитетом у большинства или хотя бы половины коллег. Лишь один человек считает, что пользуется авторитетом у всех коллег...

Говоря о собственном вкладе в развитие коллектива, опрошенные считают, что результаты работы коллектива по основным показателям повышаются, причём половина опрошенных считает, что это происходит благодаря влиянию нашего руководителя.

Что касается налаживания связей с другими учреждениями (школами, дошкольными учреждениями, предприятиями, администрацией и т.д.), здесь мнения разделились. Половина членов администр.персонала оценили свою работу высоко, остальная половина не смогла дать себе высокую оценку в данном вопросе.

Кроме того, члены администрации стараются создавать атмосферу, способствующую росту профессионального мастерства педагогических работников. Также они всегда корректны в общении с педагогами, техническим персоналом, детьми, родителями.

В решении вопросов совершенствования образовательного процесса многие стараются проявлять собственную позицию, а также придерживаются наработанных технологий.

При организации образовательного процесса большинство опрошенных проявляют активное участие в разработке и реализации концепции развития образовательного процесса, ищут подходы к построению концепции организации образовательного процесса: оказывают целенаправленное, систематическое влияние на организацию и развитие образовательного процесса в учреждении.

Говоря о собственном потенциале в управленческой деятельности большинство дали себе положительную оценку.

Также практически все считают, что их личная и общественная оценка деятельности совпадают. Лишь два человека считают, что заслуживают более высокого признания.

В целом, все члены административного персонала удовлетворены своей работой, она их интересует, никто не ждёт возможности уйти.

13. Существует ли что-нибудь, что Вам мешает на работе и что бы Вы хотели изменить?

- ❖ Затруднено развитие деятельности по соц.партнёрству
- ❖ ограниченность ресурсов по подготовке специалистов
- ❖ большая загруженность педагогов
- ❖ ничто не может помешать реализации планов при взаимопонимании и поддержке коллег
- ❖ собственная неорганизованность
- ❖ непредсказуемые отчёты и ответы по линии отдела СПО Мин.обр и науки РБ
- ❖ низкая мотивация педагогического коллектива, их низкая з/п
- ❖ Незапланированные мероприятия
- ❖ очень большой объём запрашиваемой дополнительной информации сторонними

организациями, что занимает много времени

- меньше бумаг, больше живой работы со студентами
- достойную оплату, электрон/систему для БИЦ

14. Каковы Ваши личные достижения за время работы на занимаемой административной должности?

- создание банка выпускников (в работе)
- отработана система мониторинга по У и К и пропускам
- отработана система мониторинга в анкетировании «преподаватель глазами студентов»
- создание раздела на сайте «Трудоустройство» (в работе)
- работа на заочном отделении
- реализация проекта «Дет.сад»
- укрепление направления «научно-методическая работа»
- развитие самоуправления
- создание благоприятной обстановки в общежитии (чувство ответственности, чувство хозяина, коллективизм, дисциплина для всех, доверие студентам со стороны взрослых)
- самореализация
- полученный опыт практической работы
- самосовершенствование, приобретение уникальных знаний в своей проф.сфере

15. В чём Вы видите управленческий потенциал техникума?

- создание комфортной среды микроклимата коллектива
- повышение мотивации преподавателей
- молодые преподаватели
- руководители подразделений
- резерв на выдвижение на должности
- привлечение молодых преподавателей
- работа в команде, сплочение коллектива
- повышение квалификации
- создание кадрового резерва
- в работе команды
- в совокупности интеллект/способностей работников, их раскрытия и использования
- разработка стратегии и тактики взаимодействия с сотрудниками в условиях рынка по обучению и постоянно возникающих проблемных ситуаций

Оценка управленческого потенциала техникума педагогическим коллективом

Вторушина Е.В. - преподаватель специальных дисциплин

В преддверии проведения педагогического совета, мы провели опрос педагогического коллектива для оценки управленческого потенциала «Политехнического техникума».

Подводя итоги анкетирования, можно сказать, что управленческий потенциал используется практически полностью и по всем направлениям деятельности техникума. Но так как анкетирование проводилось среди педагогов, не все по своей работе соприкасаются с такими направлениями, как производственная, бухгалтерия, работой общежития.

Весь управленческий персонал у преподавательского состава пользуется авторитетом, потому что администрация обладает высоким уровнем профессиональных компетенций.

В свою очередь все педагоги вносят свой вклад в развитие техникума, хотя считают его в большинстве случаев не заметным.

Работая в одном коллективе, мы считаем, что администрация это дружная и единая команда и мы педагоги, составляют заметную часть этой команды. Только все вместе, мы можем решать любые возникающие проблемы.

По мнению педагогического коллектива взаимоотношения между администрацией всегда корректны и уважительны, но при принятии управленческих решений, не всегда спрашивают мнение педагогов.

Работу администрации «Политехнического техникума» педагоги оценили **ВЫСОКО**.

На вопрос «Видите ли Вы себя в роли административного работника?» 81% ответили «Нет», остальные в перспективе могли бы видеть себя в роли администратора. Выделяя в преимущество наличие отдельного кабинета, увеличение заработной платы и уважение коллег, прекрасно и осознают недостатки этой работы: повышение ответственности, ненормированном рабочем дне, составлении многочисленных отчетов, критику и командировки.

В пожеланиях в совершенствовании управленческого потенциала техникума, только позитивные – Работать во благо коллектива, считаться с его мнением и

самокритики – вести себя корректно со студентами, запастись терпением и не ругаться.

SWOT-анализ управленческого потенциала Политехнического техникума

Иванова И.А., преподаватель специальных дисциплин

Состояние любого предприятия или учреждения зависит от того, насколько успешно оно способно реагировать на различные воздействия извне. Анализируя внешнюю ситуацию, необходимо выделять наиболее существенные на конкретный период времени факторы. Взаимосвязанное рассмотрение этих факторов с возможностями учреждения позволяет решать возникающие проблемы. При решении разного уровня задач необходимо также четко представлять, поддаются ли критические факторы контролю со стороны учреждения. Являются ли они внутренними или внешними, поддающимися изменениям усилиями учреждения или это внешние события, на которые учреждение влиять не в состоянии. Одним из самых распространенных методов, оценивающих в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие учреждения можно назвать SWOT-анализ.



SWOT-анализ является необходимым элементом исследований, обязательным предварительным этапом при составлении любого уровня стратегических и маркетинговых планов. Данные, полученные в результате ситуационного анализа, служат базисными элементами при разработке стратегических целей и задач учреждения.

SWOT-анализ. Группы ответов

- Условия развития у студентов интеллектуальных и творческих способностей, высокого уровня информационной культуры, формирования ключевых компетенций и потребности в непрерывном образовании
- Условия формирования и самореализации личности с активной гражданской позицией, ориентированной на общечеловеческие и национальные ценности и идеалы.
- Условия формирования личности, способной к профессиональному и личностному самоопределению студентов и выпускников.
- Управленческий потенциал или работа администрации.

Это настолько удобная универсальная методика, что она применима и в повседневной жизни. Неплохо провести «SWOT-самоанализ», для того, чтобы понять, куда двигаться дальше в карьерном развитии. Перед собеседованием при приеме на работу ситуационный анализ поможет реально оценить свои силы и возможности, четко определиться на какие моменты вам нужно будет акцентировать внимание, а что постараться оставить за кадром. Он поможет просчитать некоторые «каверзные вопросы» интервьюера и подготовится к логическому обоснованию своих ответов. Даже во многих житейских проблемах освоенная простая методика поможет найти правильное адекватное ситуации решение.

Аббревиатура **SWOT** означает:

Strengths – сильные стороны

Weakness – слабые стороны

Opportunities – возможности

Threats – угрозы

В последние годы Техникум успешно развивается, внедряя в образовательный процесс современные технологии и вариативность учебных программ.

Но, не смотря на развитие в образовательных учреждениях существует ряд проблем, одна из которых кадры, составляющие управление, педагогический персонал и вспомогательный.

Для полноценного и всестороннего развития Техникума необходим качественный анализ сильных и слабых сторон потенциала Техникума (его кадров). SWOT-анализ проводился в форме открытого индивидуального интервью с членами администрации, а также педагогами техникума и филиала.

Проводя анализ результатов, можно все ответы условно разделить на несколько групп:

1. Условия развития у студентов интеллектуальных и творческих способностей, высокого уровня информационной культуры, формирования ключевых компетенций и потребности в непрерывном образовании

2. Условия формирования и самореализации личности с активной гражданской позицией, ориентированной на общечеловеческие и национальные ценности и идеалы.

3. Условия формирования личности, способной к профессиональному и личностному самоопределению студентов и выпускников.

4. Управленческий потенциал или работа администрации.

Сопоставление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз

Стороны	Педагоги техникум	Педагоги филиал	Администрация
Сильные	1. Имидж ОУ – 4 2. Возможность издавать приказы – 1 3. Обеспеченность рабочего пространства всем необходимым без личных затрат – 1 4. Ответственность – 1 5. Сильный характер – 1 6. Репутация, авторитет – 4 7. Качественное оказание услуг – 2 8. Превосходство над конкурентами – 1 9. Команда – 1 10. Желание сделать УВ процесс лучше – 1 11. Стабильность – 2 12. Организация управления – 2 13. Единство в решениях – 1 14. Поддержка молодых специалистов – 1 15. Сотрудничество с СибГТУ – 1 16. Возможность инициировать положительные изменения – 1 17. Профессионализм, компетентность - 2	1. Четко сформулированные направления стратегического развития 2. Инновационный опыт 3. Использование современных технологий обучения 4. не высокая стоимость обучения по сравнению с конкурентами	1. Опыт работы 2. Команда 3. Сильный руководитель 4. Наличие специального образования 5. Исполнительская дисциплина 6. Ответственность 7. Субъект - субъектные отношения со студентами
Слабые	1. Недостаточное финансирование - 2 2. Ненормированный	1. Не устойчивая репутация и имидж 2. Невысокая	1. Много задач, мало времени 2. Совмещение

	<p>рабочий день – 1</p> <p>3. Высокая ответственность при проверках – 1</p> <p>4. Нерациональное распределение (использование) финансов – 9</p> <p>5. Низкая мотивация к труду – 4</p> <p>6. Излишняя документация – 1</p> <p>7. Недостаток полномочий – 1</p> <p>8. Низкий уровень воспитанности студентов - 1</p>	<p>конкурентоспособность</p> <p>3. Внутренние производственные проблемы</p> <p>4. Средний возраст преподавательского состава более 40 лет</p> <p>5. Низкий процент молодых преподавателей.</p> <p>6. слабый приток потребителей образовательных услуг</p>	<p>должностей</p> <p>3. Внутренние производственные проблемы</p> <p>4. Взросление коллектива</p> <p>5. Слабая мотивация</p> <p>6. Ненормированный рабочий день</p>
Возможности	<p>1. Поощрение – 10</p> <p>2. Оснащение метод. литературой – 3, МТ средствами – 4</p> <p>3. Совершенствование учебного процесса – 1</p> <p>4. Дружный коллектив – 1</p> <p>5. Человеческие отношения – 1</p> <p>6. Умение аргументировать свое решение – 1</p> <p>7. Воспитание коллектива – 1</p> <p>8. Сотрудничество с другими ОУ – 1</p> <p>9. Открытие новых курсов – 1</p> <p>10. Своевременная помощь – 1</p> <p>11. Ответственность за порученное дело – 1</p> <p>12. Умение защищать интересы коллектива – 1</p>	<p>1 Открытие новых профессий</p> <p>2. использование Интернет - технологий</p> <p>3. Развитие дистанционного обучения.</p>	<p>1. Повышение квалификации</p> <p>2. Подготовка достойной смены</p> <p>3. Укрепление имиджа</p>
Угрозы, риски	<p>1 Снижение объемов финансирования – 9</p> <p>2. Сокращение числа студентов (недобор, демографических кризис) – 8</p> <p>3. Сокращение (оптимизация)</p>	<p>1. Появление новых конкурентов</p> <p>2. Ужесточение конкуренции</p> <p>3. Падение спроса на образовательные услуги</p> <p>4. Введение новых</p>	<p>1. Изменение статуса ОУ</p> <p>2. Оптимизация</p> <p>3. Конкуренция</p> <p>4. Кризис в стране</p>

	<p>работников – 8</p> <p>4. Высокий процент критики- 1</p> <p>5. Непризнание коллективом – 1</p> <p>6. Ужесточение (усиление) конкуренции – 5</p> <p>7. Низкая мотивация к труду – 3</p> <p>8. переподготовка за свой счет – 1</p> <p>9. Недостаток кадровых ресурсов – 1</p> <p>10. Присоединение к ВУЗам (укрупнение ОУ, изменение статуса) – 6</p> <p>11. большое количество ненужной документации – 1</p> <p>12. Неблагоприятная экономическая ситуация в стране – 1</p> <p>13. Невостребованность выпускников – 1</p> <p>14. Нестабильность на рынке труда - 1</p>	<p>требований</p> <p>5. Демографические изменения</p>	
--	---	---	--

Опять же процитирую:

То, что мы видим, зависит от того, куда мы смотрим. А я добавлю «и чьими глазами».

При сопоставлении сильных и слабых сторон возникает ряд вопросов, на которые мы сами и ответили:

1. За счет чего можно снизить угрозы, если отбросить низкий уровень экономики, демографический кризис?

Подробное объяснение работникам техникума Программы развития Техникума, системы образования.

Мобильность педагогического коллектива, сплочение, взаимопонимание и взаимовыручка, изменение мышления.

Повышение квалификации работников путем переподготовки, стажировки, самообразования.

Опыт работы с социальными партнерами в организации учебной и внеурочной деятельности.

Замена кадров, либо устранение или борьба с консервативными взглядами на функционал техникума некоторых педагогов.

2. Что может помешать воспользоваться возможностями?

Низкая мотивация работников. Усиление конкуренции. Укрупнение ОУ. Часть педагогического коллектива психологически не готовы меняться для работы с обучающимися по новым стандартам, присутствует консерватизм, страх перед освоением ФГОС СПО.

3. Какие слабые стороны надо преодолеть, компенсировать;

Продуманный бюджет образовательного учреждения, исключение незапланированных трат.

4. Как противостоять внешним угрозам?

Развитие новых специальностей с учетом требования рынка труда, развитие социального партнерства, привлечение квалифицированных кадров.

Итоги SWOT-анализа:

1. В образовательном учреждении созданы условия для выполнения образовательных стандартов и организации учебно-воспитательного процесса.

2. Качество работы техникума – слагаемое достижений работающих в нем педагогов и администрации.

3. Педагогический коллектив с высоким профессиональным уровнем и творческим потенциалом, несмотря на возраст, все таки, готов к внедрению в образовательный процесс инновационных образовательных программ и технологий, актуальных для развития учреждения.

Управленческий потенциал - это базирующаяся на основе знаний психологии **способность** видеть причины и следствия предстоящих событий, умение влиять на их развитие и разрабатывать стратегию и тактику взаимодействия с сотрудниками, партнерами и соперниками в условиях рынка и постоянно возникающих проблемных ситуациях.

И у нас этот управленческий потенциал есть.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РБ
АОУ СПО РБ «Политехнический техникум»

ПРИКАЗ

12.11. 2015 г.
Селенгинск

№ 572

Об утверждении плана мероприятий

В исполнение решения педагогического совета от 11.11.2015 года

ПРИКАЗЫВАЮ:



1. Утвердить план мероприятий по выполнению решения педагогического совета (Приложение №1)
2. Ответственность за выполнение плана мероприятий в полном объеме оставляю за собой.
3. Секретарю (Елизова Н.С.) ознакомить вышеуказанных лиц с приказом под личную подпись.

Директор



О.В.Якимов

С приказом ознакомлен:

1. Мордовская О.Н. 
2. Орлова Т.В. 

Приложение №1
к приказу №572 от 12.11. 2015 г.
Об утверждении плана мероприятий

**План
мероприятий по выполнению решения педагогического совета
от 11.11.2015 года**

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения
1.	Привлекать педагогических работников, проявивших желание к управленческой работе, техникума к управлению образовательной организацией на безвозмездной основе	Руководители структурных подразделений	В течение 2015-2016 учебного года
2.	На основе личных заявлений педагогических работников для проведения эксперимента в январе 2016 года сформировать администрацию -дублер	Мордовская О.Н. Орлова Т.В.	До 11.12.2015
3.	Разработать положение по проведению эксперимента (работы администрации – дублер)	Орлова Т.В.	До 11.01.2016
4.	Провести эксперимент по управлению образовательной организацией администрацией- дублером с 18.01.2016 по 22.01.2016	Якимов О.В.	18-22.01.2016