

**Протокол  
педагогического совета**

01.02.2021

№ 2

Председатель: Грицан А. И.  
Секретарь: Белозерова И.С.

Присутствовали

- члены педагогического совета:

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| 1. Беляева Л. А.   | 10. Миняева В. Н.     |
| 2. Белозерова И.С. | 11. Распутина С. Ю.   |
| 3. Высоцкая А. В.  | 12. Северина М. Б.    |
| 4. Гвоздиков Т.Д.  | 13. Смирнова С. Б.    |
| 5. Головина Н. И.  | 14. Толстоброва Т. П. |
| 6. Грицан А. И.    | 15. Шихатова Т. В.    |
| 7. Зайнулин С. Ф.  | 16. Фокина А. Г.      |
| 8. Камаева Л. В.   |                       |
| 9. Карпунин Е. А.  |                       |

- сотрудники: Ланденок О. В., Филатова Н. Н., Кузнецов А.И., Курбан А.В., Казанцева Т.Г., Беляшкина Ю.С., Горбачева Н.В., Нечистовская С.В., Рукосуева Н.В., Наделяева М.С., Мухина Н.В.

начало педагогического совета: 14:15

окончание педагогического совета: 15:25

Повестка дня:

1. Грицан А. И. «Отчет о работе КГБОУДПО ККЦМО за 2020 год»
2. Северина М.Б. Доклад «Трудовая мотивация работников образовательных организаций».
3. Головина Н.И. Доклад «Повышение квалификации преподавателей: проблемы и решения»
4. Казанцева Т.Г. Доклад «Показатель соотношения стоимости обучения в центре к средней стоимости обучения в медицинских вузах региона»
5. Разное

Регламент: продолжительность доклада – 10-15 мин., сообщение – 3 мин., всего 2 часа.

**1. СЛУШАЛИ:**

- отчет директора Грицана Алексея Ивановича об итогах работы Центра за 2020 год и финансовой деятельности Центра.

Представил анализ выполнения государственного задания по подразделениям в динамике за 3 года. Отмечена тенденция увеличения учебных часов с использованием дистанционных образовательных технологий.

Сообщил о выполнении государственного задания и плана финансово-хозяйственной деятельности. В структуре затрат преобладают выплаты на заработную плату.

Представил мероприятия, направленные на развитие инфраструктуры Центра, которые были реализованы в 2020 году.

В завершении доклада были озвучены задачи на 2021 год в сфере образовательной, управленческой, хозяйственной деятельности, а также необходимость формирования научных направлений в рамках программы развития здравоохранения.

- Контроль доходов и их увеличение (на основе анализа доходов за последние три года)
- Центр сопровождения профессиональной карьеры
- Медицинский кадровый призыв
- Личный кабинет слушателя
- Онлайн запись на циклы обучения
- Модуль мониторинга государственных закупок

**Вопросы:** Нет.

**Обсуждение:** Нет

**2. СЛУШАЛИ:** Северину Марину Борисовну с докладом «Трудовая мотивация работников образовательных организаций». Марина Борисовна доложила о методах нематериальной мотивации работников.

Чтобы система мотивации действительно мотивировала, необходимо ответить для себя на ряд вопросов:

— Что необходимо мотивировать: усилия или результат?

— Как необходимо мотивировать?

— Зачем необходимо мотивировать?

Выделяют три группы методов системы мотивации:

1. социально-психологические методы: моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, развитие общения в коллективе, профессиональный и карьерный рост.

2. административный подход: издание приказов и распоряжений, апелляция к положениям и должностным инструкциям, наблюдение за правилами внутреннего распорядка.

3. экономические методы: премирование, дополнительные льготы, надбавки, единовременные выплаты.

- ☉ Таким образом, основное внимание должно быть сосредоточено на моральном стимулировании.

*Очень важно: улучшение условий труда далеко не всегда является стимулом к повышению качества труда.*

**Вопросы:** Нет

**Обсуждение:** Нет

- 3. СЛУШАЛИ:** Головину Наталию Ивановну с докладом «Повышение квалификации преподавателей: проблемы и решения»

Представила информацию об основных целях и задачах повышения квалификации, а также проблемах, связанных с повышением квалификации работников образования.

Представила параметры, характеризующие методологические проблемы процесса повышения квалификации.

Очевидные трудности на пути развития в России эффективной системы повышения квалификации:

- Неадекватность материальных стимулов
- Неупорядоченность трудового законодательства
- Сниженный престиж педагогического труда
- Односторонняя ориентация курсового обучения на специально – предметную подготовку в ущерб профессиональному образованию

**Вопросы:** Нет

**Обсуждение:** Нет

- 4. СЛУШАЛИ:** Казанцеву Тамару Григорьевну с докладом «Показатель соотношения стоимости обучения в центре к средней стоимости обучения в медицинских вузах региона»

При проведении исследования использовались данные деятельности следующих образовательных учреждений дополнительного образования:

- КГБОУДПО «Красноярский краевой центр медицинского образования»;
- Медэксперт;
- учебный центр «ПРОФ-МЕД дополнительное профессиональное образование в Красноярске и Сочи»;
- Центр «Профессорская практика»;
- КГБПОУ КрасМТ;
- Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук»;
- Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского.

При исследовании стоимости обучения за основу сравнения взяты циклы продолжительностью 36 часов, 72 часа, 144 часа, 216 часа, 252 часа.

В результате исследования показателя соотношения стоимости обучения в нашем Центре к средней стоимости образовательных услуг дополнительного образования спроса в г. Красноярске, показал, что в зависимости от длительности цикла меняется динамика стоимости обучения.

При дистанционной форме обучения:

- при 36ти часовом цикле у нас самая высокая стоимость;
- на циклах длительностью 72 часа мы занимаем 3 место;
- на длительных циклах (144, 216 часов) мы на 2ом месте.

При очной форме обучения:

- при 36ти часовом цикле у нас самая высокая стоимость;
- на циклах длительностью (72, 144 часа) мы занимаем 4 место;
- на длительных циклах (216, 252 часов) мы на 3 место.

Проведённый анализ динамики стоимости дополнительного образования в Центре показал, что основным фактором потребительского спроса являются стоимость и качество образовательных услуг.

Для повышения качества и конкурентоспособности необходимо повышать технические возможности; уровень квалификации персонала; проводить рекламу; анализировать рынок спроса и разрабатывать циклы, которые пользуются спросом; и конечно же материально и морально стимулировать работников за высококачественное выполнение своих обязанностей.

#### **Вопросы:**

Возможно ли снижение стоимости обучения на 36 часовых циклах.

#### **Обсуждение:**

Наделяева М.С. пояснила, что если Центр выходит на Россию, то цены по России являются средними и снижение цены не требуется.

#### **5. РАЗНОЕ:**

Обсудили вопрос конкурентоспособности Центра.

**Обсуждение:** Высоцкая А.В. предложила стимулировать разработчиков программ с целью создания новых.

#### **Решили:**

№	Решение	Ответственный	Срок исполнения
1	Работу Центра за 2020 год признать удовлетворительной (Разместить на сайте).		
2	Одобрить задачи в сфере образовательной, управленческой, хозяйственной деятельности.		

3	Рассмотреть возможность создания на сайте закладки «Центр сопровождения профессиональной карьеры» и «Медицинский кадровый призыв».	Фокина А.Г. Белозерова И.С. Курбан А.В.	до 01.03.2021
4	Создать Личный кабинет слушателя.	Белозерова И.С. Курбан А.В.	до 01.04.2021
5	Создать на сайте Центра Онлайн запись на циклы обучения.	Высоцкая А.В. Курбан А.В.	до 01.04.2021
6	Сформировать Модуль мониторинга государственных закупок.	Казанцева Н.Г. Агапкина Н.В.	до 01.04.2021

Председатель



А. И. Грицан

Секретарь



И.С. Белозерова