


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЛИНЦОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Согласовано
Начальник отдела по профессиональному
образованию и науке
Департамента образования и науки
Брянской области

 С.А. Никольский
«27» июля 2018 г.

Утверждаю:
Директор ГАПОУ КИПК
С.В. Морозов
« 20 » г.


*Утверждена на заседании
педагогического совета
Протокол № 21 от 08.06.2018г.*

**Инновационная деятельность как способ формирования
специалиста, способного к высокопрофессиональной
деятельности**

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Клинцовский индустриально – педагогический колледж»
до 2024 года

Клинцы
2018

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Паспорт Программы.....	5
Введение.....	7
1. Аналитическое и прогностическое обоснование Программы развития... 8	8
2. Цель и задачи Программы развития.....	11
3. Концепция развития.....	11
3.1. Миссия колледжа	11
3.2. основополагающие ценности и принципы.....	12
3.3. Научно-методологические основы.....	13
3.4. Модель выпускника колледжа	13
4. Стратегия и тактика развития колледжа.....	14
4.1.Проект «Совершенствование системы подготовки рабочих кадров и специалистов».....	14
4.2.Проект «Развитие научно-методической и инновационной деятельности».....	19
4.3. Проект «Развитие социального партнерства.....	23
4.4.Проект«Совершенствование системы государственно-общественного управления колледжем».....	26
4.5. Проект «Ресурсное обеспечение развития».....	.28
4.6. Проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов 32 и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий»	
5. Этапы реализации Программы.....	34
6. Механизм реализации Программы.....	35
6.1.Риски и способы минимизации их влияния.....	35
6.2. Экспертиза и мониторинг качества реализации Программы.....	36
6.3. Управление и контроль за ходом реализации Программы.....	37
7. Ожидаемые результаты от реализации Программы.....	38

ПАСПОРТ

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Клинцовский индустриально – педагогический колледж» на 2017-2024 годы

Наименование Программы	Инновационная деятельность как способ формирования специалиста, способного к высокопрофессиональной деятельности
Основание для разработки Программы	Конвенция «О правах ребенка», Закон РФ «Об образовании в РФ», Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы, Устав колледжа.
Кем принята Программа	Общим собранием сотрудников колледжа, протокол заседания № 1 от 1 марта 2016 г.
Разработчики Программы	Зам.директора по УР – Панасюго Е.В., педагогический коллектив колледжа (директор Морозов С.В.)
Исполнители Программы	<ul style="list-style-type: none"> - педагогический коллектив колледжа; - административный персонал колледжа; - вспомогательный состав (библиотека, лаборанты и т.д.); - студенты, - родители (законные представители)
Цель и задачи Программы	<p>Цель: создание условий и механизмов, обеспечивающих стабильное развитие колледжа, доступность, высокое качество и эффективность образования, его постоянное обновление с учетом запросов сотрудников, обучающихся, учредителей, социальных партнеров общества и рынка труда.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. подготовка специалистов, способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых технологий для продуктивной деятельности в современных социально-экономических условиях; 2. развитие системы ресурсного сопровождения стратегическим партнером профессионального образования для кадрового обеспечения отраслей экономики региона 3. выявление перспективных направлений развития колледжа и моделирование его нового качественного состояния.
Стратегические направления Программы	<p>Совершенствование системы подготовки рабочих кадров и специалистов</p> <p>Развитие научно-методической и инновационной деятельности.</p> <p>Совершенствование системы государственно-общественного управления колледжем.</p> <p>Развитие социального партнерства.</p> <p>Ресурсное обеспечение развития.</p>
Этапы реализации Программы	<p>1 этап – разработка проектов, обеспечивающих реализацию Программы развития.</p> <p>2 этап – внедрение проектов,</p> <p>3 этап - мониторинг качества выполнения Программы</p>

Ожидаемые результаты реализации Программы	подготовка рабочих кадров и специалистов, отвечающих квалификационным требованиям работодателей.
Система организации контроля за выполнением Программы	Управление Программой осуществляет директор колледжа через своих заместителей по учебной, учебно-производственной, учебно-воспитательной работе. Контроль за исполнением программы осуществляет педагогический и научно – методический совет колледжа. Общий контроль осуществляется учредителем - Департаментом образования и науки Брянской области

Введение

Программа развития государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Клинцовский индустриально – педагогический колледж» 2017 - 2024 годы - нормативно-правовой документ, представляющий стратегию и тактику развития колледжа, является основным документом для планирования решений всеми структурными подразделениями колледжа.

Программа разработана в соответствии с Конвенцией «О правах ребенка», Законом РФ «Об образовании в РФ», Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы, Уставом колледжа.

Актуальность Программы развития обусловлена тем, что она позволит значительное снижение риска невостребованности выпускников, через повышение уровня профессионального образования до уровня требований работодателей; снижение уровня социальной напряженности посредством совершенствования качества профессионального образования в части расширения спектра профессиональных ключевых компетенций и формирование психологической, социальной и личной готовности выпускников к профессионально- трудовой деятельности; в экономическом аспекте Программа будет способствовать улучшению кадрового обеспечения промышленных предприятий, организаций образовательной и социальной сфер.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации настоящего плана анализируется на заседаниях научно-методического и педагогического советов колледжа. Корректировка Программы осуществляется ежегодно только на основании решения педагогического совета колледжа и по результатам ежегодного отчета об итогах реализации каждого этапа Программы. Ответственность за реализацию Программы несет директор и заместители директора колледжа. Реализация Программы развития осуществляется за счет средств областного бюджета (нормативное финансирование) и собственных средств колледжа.

Аналитическое и прогностическое обоснование

Программы развития

Актуальность Программы развития обусловлена тем, что она позволит значительного снижения риска невостребованности выпускников через повышение уровня профессионального образования до уровня требований работодателей; снижение уровня социальной напряженности посредством совершенствования качества профессионального образования в части расширения спектра профессиональных ключевых компетенций и формирование психологической, социальной и личной готовности выпускников к профессионально- трудовой деятельности; в экономическом аспекте Программа будет способствовать улучшению кадрового обеспечения организаций, предприятий, образовательных учреждений.

Аналитическое обоснование Программы развития основывается на результатах маркетингового анализа, SWOT –анализа, внешней и внутренней профессиональной экспертизы. Результаты анализа показывают, что изменения в социально- экономической жизни общества, в требованиях к качеству профессионального образования обусловили следующие тенденции развития и модернизации профессионального образования:

- превращение профессионального образования в составную часть социально-экономической политики;
- возрастание роли социальных партнеров в совершенствовании профессионального образования, повышение ответственности за состояние профессионального образования всех заинтересованных сторон;
- формирование новых прочных связей профессионального образования с потребностями рынка труда и конкретных производств и организаций, малым и средним бизнесом;
- централизация профессионального образования, как рост его доступности при тесной связи с конкретными потребностями работодателей и социальных партнеров;
- индивидуализация профессионального образования, как создание

методик, технологий и организационных форм, ориентированных на обучающихся.

- На основе маркетингового анализа внешней среды можно сделать вывод, что колледж в целом удовлетворяет запросам потребителей, но вместе с тем есть тенденция, замедления обновления учебных программ и технологий, в результате чего студенты не получают комплексной целевой подготовки для предприятий промышленности, социальной и образовательной сфер, получают знания с отставанием на 5-10 лет. В результате адаптация персонала на предприятии, в организации занимает не положенные две-три недели, а может затягиваться на полгода-год. Предприятия, организации вынуждены тратить средства на дообучение и переобучение персонала, что снижает экономическую эффективность производства и практически сводит к нулю конкурентоспособность выпускника образовательного учреждения, не имеющего опыт практической деятельности.

В этой связи объективным видится усиление практической подготовки специалистов на базе создания в образовательном учреждении службы студенческого предпринимательства.

- Результаты SWOT –анализа:

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала колледжа		Оценка перспектив развития колледжа в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<p>Подготовка рабочих кадров и специалистов, отвечающих квалификационным требованиям работодателей</p> <p>Высокий коэффициент востребованности основных и дополнительных образовательных услуг</p> <p>Стабильно высокий процент выпускников, работающих по специальности;</p> <p>Высокий уровень кадрового потенциала</p> <p>Рациональное использование всех видов ресурсов</p>	<p>Содержание обучения не в полной мере соответствует современным потребностям развития экономики Брянской области, что снижает конкурентноспособность наших выпускников, приводит к нерациональному их использованию</p> <p>Недостаточное финансирование развития программно-методического обеспечения, учебно-производственного оборудования, учебно-лабораторного оборудования</p> <p>Перегрузка аудиторного фонда;</p> <p>Отсутствие сертифицированной системы менеджмента качества</p>	<p>Удовлетворение части региональных потребителей образовательных услуг (открытие новых специальностей и профессий);</p> <p>Диверсификация образовательной деятельности в соответствии с потребностями регионального рынка труда;</p> <p>Оптимизация структуры управления</p> <p>Расширение инвестиций в поддержку качественных образовательных услуг</p>	<p>Непредсказуемая Демографическая ситуация;</p> <p>Конкуренция на рынке образовательных услуг</p> <p>Снижение платежеспособности потребителей образовательных услуг</p>

Анализ состояния образовательной системы позволил определить основные конкурентные преимущества: достаточно высокая востребованность колледжа на рынке образовательных услуг Брянской области, высокий уровень квалификации педагогических работников колледжа и др.

По статистическим отчетам ежегодно количество трудоустроенных выпускников колледжа в соответствии с полученной квалификацией составляет не менее 75% .

2. Цель и задачи Программы развития

Цель: создание правовых, экономических, организационных, научно-методических условий для стабильного развития колледжа в интересах сотрудников, обучающихся, учредителей, социальных партнеров и общества

Задачи:

1. подготовка специалистов способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых технологий для продуктивной деятельности в современных социально-экономических условиях;
2. развитие системы ресурсного сопровождения стратегическим партнером профессионального образования для кадрового обеспечения отраслей экономики региона
3. выявление перспективных направлений развития колледжа и моделирование его нового качественного состояния.

3. Концепция развития

3.1. Миссия колледжа: «Через инновационную деятельность к формированию специалиста, способного к высокопрофессиональной деятельности».

Реализация миссии предполагает изменения характеристик образовательной среды с учетом сохранения преемственности между предполагаемыми изменениями и сегодняшним состоянием колледжа.

Ведущие цели по осуществлению миссии:

1. Освоение и обеспечение федеральных государственных образовательных стандартов с учетом структурной перестройки системы образования.
2. Развитие образовательной системы колледжа (содержания, методик, технологий обучения), основанной на сочетании универсального образования и

принципов компетентностно - ориентированного подхода, дуальности обучения, дифференцированного обучения.

3. Создание условий для освоения студентами различных типов деятельности с целью его саморазвития, самоопределения, для задания его личной жизненной траектории.

4. Создание условий для самореализации педагогов, формирование психологической и технологической готовности педагога реализовать основные цели и задачи развития колледжа.

3.2.Основополагающие принципы

Мы выделяем три группы наиболее значимых принципов для развития колледжа:

- принципы построения системы управления инновационным развитием (принцип гармонии, прогрессивности, прогнозирования, автономности);

принципы, определяющие направления развития будущего системы управления (концентрации, адаптивности, преемственности, непрерывности);

принципы, определяющие сущность взаимодействия с субъектам инновационной деятельности (принцип антропологического реализма, принцип партисипативности, принцип синергетизма).

3.3.Научно-методологические основы Программы развития представлены в системе идей, теорий концепций:

- деятельностного подхода, разработанного отечественной школой психологии (А.А.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев и др.) педагогической психологии (Л.Г.Выготский, П.Я.Гальперин, Н.Ф.Талызина, З.А.Решетова, В.В.Давыдова и др.) и интерпретированные педагогами-теоретиками к образовательным целям.

- проектирования процессов развития образовательных структур и управления ими (О.С.Анисимов,Ю.В.Громыко,В.В.Рубцов,В.И. Слободчиков и др.).

- педагогической инноватики в психолого-педагогической науке (В.И.Долгова, О.С.Советова, В.А. Сластенин, Л.Л.Ворошилова и др.)

- технологии компетентного подхода, здоровьесберегающие технологии, практико-ориентированного обучения, новых информационно-коммуникационных технологий обучения;

- дуальности в образовании (Сетевая форма реализации образовательных программ. Дуальное обучение. Методические рекомендации по внедрению сетевой формы реализации образовательных программ среднего профессионального образования, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования республики Татарстан», Казань, 2014)

3.4. Модель выпускника колледжа.

Выпускник колледжа представляется нам носителем качеств личности, которые в совокупности определяют результат образования:

Личностное развитие — развитие индивидуальных нравственных, эмоциональных, эстетических и физических ценностных ориентаций и качеств.

Социальное развитие — воспитание гражданских, демократических и патриотических убеждений, освоение основных социальных практик.

Общекультурное развитие — освоение основ наук, основ отечественной и мировой культуры.

Интеллектуальное развитие — развитие интеллектуальных качеств личности, овладение методологией познания, стратегиями и способами учения, самообразования.

Коммуникативное развитие — формирование способности и готовности свободно осуществлять общение на русском и иностранном языках, овладение современными средствами вербальной и невербальной коммуникации.

Вместе с тем (в идеале) наш выпускник

Здоровая личность – это личность физически развитая, психически уравновешена, духовно чистая и богатая, которая стремится к непрерывному самосовершенствованию.

Компетентная личность – это личность, владеющая ключевыми, предметными, внепредметными компетенциями.

Конкурентоспособная личность – это личность, востребованная в социуме, способная к мобильности, адаптации в динамично меняющемся обществе.

4. Стратегия и тактика развития колледжа.

Основные направления:

Дуальное образование является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности за счет подготовки специалистов и рабочих кадров, соответствующих требованиям различных отраслей промышленности и социальной сферы.

Цель проекта

Совершенствование модели подготовки специалистов и рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики и социальной сферы в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.

Внедрение в учебный процесс новых технологий обучения.

Дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования.

Основные задачи

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы обучения.
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательного учреждения и предприятия в подготовке кадров.

Ожидаемые результаты

- Профессиональное образование, ориентированное на реальное производство.
- Развитие системы прогнозирования потребности в кадрах.
- Увеличение уровня финансирования образования со стороны предприятий.
- Вариативность индивидуальных образовательных программ.
- Развитие системы независимой оценки качества подготовки выпускников и педагогических кадров.
- Значительный рост квалификации специалистов и рабочих кадров и повышение престижа специальностей и рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Основные преимущества системы дуального образования

Дуальные образовательные программы:

- открывают дополнительные возможности повышения эффективности подготовки кадров;
- способствуют более разностороннему профессиональному развитию обучающихся;
- обеспечивают взаимосвязь, взаимопроникновение и взаимовлияние различных систем (наука и образование, наука и производство и т.п.), что приводит к качественным изменениям в профессиональном образовании;
- работодателям, в конечном счете, экономически целесообразно инвестировать в образование, поскольку «на выходе» они получают готового специалиста, досконально знакомого с особенностями работы именно этого предприятия (организации);
- для обучаемых дуальное образование, наряду с оптимальной передачей профессионального опыта, означает и совсем иную степень социализации: молодые люди проходят проверку и учатся утверждать свою позицию в производственных условиях и, тем самым, в ситуациях «реальной жизни»;
- подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве: необходимость профессиональной адаптации отпадает.

Принцип формирования и содержание образовательной программы

Теоретическое и практическое обучение производится в колледже, на малых студенческих предприятиях и в учебных центрах при предприятиях.

Основным принципом формирования образовательной программы является максимально возможный учет потребностей и требований к квалификации и компетентности работника со стороны работодателя, но без ущерба для общепрофессиональной и общетеоретической подготовки.

Таким образом, одновременно с обучением обучающийся осваивает избранную профессию непосредственно на производстве.

Структура рабочей программы должна быть ориентирована на запросы работодателя — заказчика конкретного специалиста, как по компетенции и квалификации обучаемого, так и по продолжительности срока обучения. Вариативные дисциплины и количество часов на каждую учебную дисциплину, профессиональный модуль определяет заказчик по согласованию с колледжем. При разработке учебной программы нужно руководствоваться не специальностью, которую получает студент, а компетенциями — набором навыков и умений, дающих возможность менять специальности в течение жизни сколько угодно раз.

В процессе обучения на практических и семинарских занятиях обсуждаются конкретные практические ситуации и решаются производственные задачи, возникающие на предприятиях, в организациях, в которых стажировются обучающиеся. Темы выпускных квалификационных работ оговариваются с будущим работодателем.

Первоочередные мероприятия:

Нормативное обеспечение реализации образовательных программ с элементами дуального обучения на уровне профессиональной образовательной организации включает в себя:

— образовательную программу: учебный план, адаптированный для возможности реализации дуального обучения, календарный график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению реализации образовательного процесса в рамках дуального обучения;

— договоры о сетевой форме реализации образовательной программы с элементами дуального обучения, заключенные между предприятием и профессиональной образовательной организацией;

— положение о базовом предприятии в дуальной системе обучения;

— положение о производственной практике при реализации дуального

обучения на базовом предприятии;

—положение о поощрении лучших выпускников, преподавателей, мастеров производственного обучения;

—положение о конкурсе на лучший практикоориентированный дипломный проект;

—положение о критериях оценки эффективности дуальной системы в образовательной организации.

Создание малых студенческих предприятий как одно из направлений реализации дуальности обучения

Малые студенческие предприятия создаются на основе специальности (профессии), имеют структуру реального предприятия, производя услуги, как для нужд колледжа, так и для сторонних заказчиков. Студентам проект дает возможность приобрести навыки трудоустройства, организации и управления организацией, планирования, прогнозирования, работы в команде. Данный вид работы со студентами дает намного больше перспектив и возможностей для студентов, чем практикумы и деловые игры. Образовательное учреждение получает не только положительные показатели по учебной и производственной работе со студентами, но и интересно организованный учебный процесс, создание Службы студенческого предпринимательства, а также выпускников, обладающих навыками и знаниями профессионалов, имеющих опыт практической деятельности, что должно положительно отразиться на имидже колледжа, его рейтинге среди аналогичных учебных заведений.

Цель создания службы студенческого предпринимательства: обучение студентов навыкам практической деятельности по специальностям и профессиям в форме моделирования практических ситуаций на базе малых студенческих предприятий, фирм для сокращения сроков адаптации молодых специалистов на рынке труда.

Задачи, решаемые студенческими фирмами:

- 1) обучение студентов формированию и управлению эффективной командой;
- 2) практический опыт обеспечения управленческой деятельности;
- 3) опыт профессиональной деятельности в рамках выбранной специальности/профессии;
- 4) выявление неосвещенных, неосвоенных в процессе обучения вопросов профессиональной деятельности;
- 5) модернизация учебных программ дисциплин, профессиональных модулей, практик, дипломных проектов,
- 7) возможность совмещения практической деятельности с учебой без

ущерба получению знаний;

8) решение определенных практических, научных, исследовательских задач колледжа силами малых студенческих предприятий;

9) выполнение хоздоговорных работ силами малых студенческих предприятий.

Деятельность службы студенческого предпринимательства (ССП).

1. Разработка концепции студенческого предпринимательства.

2. Закрепление концепции и идеи создания службы студенческого предпринимательства на документарном уровне в виде распоряжения, закрепления кураторов СПП (на уровне специальности, профессии, колледжа).

3. Разработка типовых положений о студенческих предприятиях, необходимых документов предприятия, типовой структуры, типовых должностных инструкций. Закрепление типовых документов на уровне приказа.

4. На основе федерального государственного образовательного стандарта, учебного плана, программ дисциплин, профессиональных модулей, профессиональных стандартов, профессиональных должностных обязанностей выявление направлений деятельности малых студенческих предприятий.

5. Разработка связи деятельности малого студенческого предприятия с изучаемыми дисциплинами, профессиональными модулями.

6. Определение места и роли деятельности малого студенческого предприятия в конкретной изучаемой дисциплине, профессиональном модуле.

7. Определение возможностей учета работы студентов в малом студенческом предприятии в качестве части самостоятельной работы, курсовой работы, практики, выпускной квалификационной работы.

8. Закрепление возможностей учета работы документально в виде измененных программ дисциплин, профессиональных модулей, практик, методических пособий, указаний.

9. Определение лидеров мнений в группах студентов, мотивирование их к работе в студенческих предприятиях.

10. Формирование пакета документов малого студенческого предприятия.

11. Организация и содействие в работе малого студенческого предприятия.

12. Семестровый отчет о деятельности малого студенческого предприятия на заседаниях профилирующих предметных (цикловых) комиссий.

13. Годовой отчет о деятельности малых студенческих предприятий на заседаниях научно-методического, педагогического, наблюдательного советов.

14. Корректировка учебных программ с учетом деятельности студенческих предприятий.

Работа со студентами по привлечению их к деятельности малых студенческих предприятий

Три подхода:

Мотивационный:

При активизации работы со студентами необходимо учитывать, что студентов по их инновационной активности можно разделить на группы.

1. Активные студенты. Цель работы с этой группой студентов – максимальное обеспечение информацией о перспективах и возможностях саморазвития.

2. Пассивные студенты. Для работы с этой категорией студентов необходимо определить причину инновационной пассивности студента. В анализе этой ситуации выделяются несколько причин:

а) отсутствие интереса к инновационной деятельности. Решение данной проблемы лежит в плоскости поиска мотивационных идей, для повышения заинтересованности студента. В данном контексте можно применить психологический, педагогический и административный подходы. Психологический подход основан на глубинном изучении причин пассивности студента. В основе пассивности возможны проблемы отсутствия видения студента перспектив такой деятельности, возможностей проявления лидерских способностей, увлеченность студента иными занятиями. При выявлении проблемы необходимо максимально устранить причину обосновав перспективы студенческого предпринимательства, предоставив возможность проявления лидерских способностей, направив деятельность студента в соответствии с его интересами.

Педагогический подход основан на включении действующих студенческих предприятий в учебный процесс в виде самостоятельной работы. Закрепление пройденного материала, развитие научно-исследовательских, педагогических направлений возможно с помощью создания и развития малых студенческих предприятий.

Административный подход основан на закреплении перспектив и стимулов участия студентов в малых студенческих предприятиях на документальном уровне. Это выделение в программах дисциплин, профессиональных модулей и практик возможности зачета деятельности студента в студенческом предприятии по профилю как части практической работы, самостоятельной работы, курсовой работы, практики, получение студентами, участвующими в работе малых студенческих фирм, дополнительных баллов в комплексной оценке знаний на экзамене по профильным предприятию дисциплинам, профессиональным модулям.

Закрепление гарантий материального стимулирования, при условии выполнения основной профессионально образовательной программы, документальное подтверждение работы студентов в малых студенческих предприятиях в виде дипломов, грамот, благодарностей.

В качестве мероприятий по стимулированию студентов к участию и активной работе следует выделить следующие:

1. зачет участия в студенческом малом предприятии в качестве самостоятельной работы по профильным учебным дисциплинам, профессиональным модулям;
2. учет работы в службе студенческого предпринимательства при комплексной оценке знаний по учебным дисциплинам, профессиональным модулям;
3. закрепление права участника малого студенческого предприятия на прохождение в нем всех видов практик;
4. предоставление возможности студентам членам малого студенческого предприятия права написания курсовых, выпускных квалификационных работ по данным предприятиям;
5. проведение бесплатных тренингов, занятий, семинаров с членами ССП с целью повышения их квалификации;
6. привлечение студентов членов ССП к участию в оплачиваемых грантах;
7. подтверждение участия в ССП грамотами и дипломами;
8. первоочередное предоставление информации участникам ССП о имеющихся вакансиях рынка труда, обеспечение их рекомендательными письмами.

План реализации

1	2	4
6	Разработка и внедрение системы менеджмента качества образовательной деятельности.	Зам. директора по УПР заведующие отделениями
7	Оптимизация системы мониторинга качества подготовки специалистов с участием работодателей.	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР заведующие отделениями
8	Сертификация системы менеджмента качества образовательной деятельности	Зам. директора по УПР
9	Создание информационного банка тестовых заданий для оценки качества подготовки студентов	Зам. директора по УПР заведующие отделениями
10	Разработка методических пособий по применению информационных, модульных, личностно-ориентированных и др. технологий, активных методов обучения	Председатели ПЦК
11	Формирование книжного фонда библиотеки по обеспечению реализации ФГОС, в том числе	Зав. библиотекой

	с использованием компьютерных технологий	
12	Развитие учебно-материальной базы для реализации ФГОС	Директор
13	Определение объемов и структуры дополнительного профессионального образования с учетом потребностей рынка труда и обеспечения трудоустройства выпускников	Зам. директора по УПР заведующие отделениями
14	Интенсивное внедрение активных методов обучения (case-study, тренажерные комплексы, имитационные системы, деловые игры, проектно-аналитические сессии и т.п.);	Зам. директора по УР Методисты Председатели ПЦК
15	Формирование перечня профессиональных компетенций на основе требований социальных партнеров.	Зам.директора по УПР; Председатели ПЦК; Зам. директора по УР Методисты
16	Разработка и реализация программ дополнительного образования	Зам. директора по УПР заведующие отделениями
17	Организация дополнительного образования (дополнительные платные образовательные услуги) с учетом потребности рынка труда	Зам. директора по УПР заведующие отделениями главный бухгалтер
18	Анализ содержания образования и организации образовательного процесса по программам СПО	Зам. директора по УПР заведующие отделениями
19	Маркетинговый анализ потребности в специалистах среднего звена и квалифицированных рабочих кадров индустриального отделения, специалистов педагогического отделения согласно проведенных маркетинговых исследований	Зам. директора по УР заведующие отделениями
20	Формирование контрольных цифр приема студентов по программам СПО с учетом прогнозов потребностей рынка труда	Зам. директора по УПР

21	Обеспечение профессиональной переподготовки высвобождающегося и незанятого населения по рабочим профессиям и специальностям среднего профессионального образования	Зам. директора по УПР
22	Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса	Зам. директора по УУВР, Психолог
23	Совершенствование социально-культурного обеспечения студентов и работников колледжа	Директор
24	Разработка модулей по: -современным материалам и технологиям отделочных работ; -технологии столярно-плотничных работ на современном оборудовании; - современным материалам и технологиям слесарных работ; - методике преподавания русского языка в начальных классах	Зам. директора по УПР; заведующие отделениями
27	Разработка учебно-методических комплексов по всем дисциплинам промышленного и педагогического отделений	Зам. директора по УР; Зам. директора по УПР; Председатель ПЦК, заведующие отделениями

Ожидаемые результаты.

1. Повышение конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда.
 2. Создание условий для расширения спектра предоставляемых образовательных услуг и, как следствие, увеличение числа предельного контингента;
 3. Повышение престижа колледжа, позиционирование его в регионе как одного из основных поставщиков кадров для экономики города;
 4. Увеличение качества подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и запросами работодателей
- 4%

5. Динамика уровня социализации студентов и уровня социальной зрелости выпускников;
6. Увеличение удельного веса численности студентов, охваченных дополнительным образованием , до 50 %.
7. Увеличение процента выпускников, работающих по специальности; заявки от потребителей.

4.2.Проект «Развитие научной и инновационной деятельности»

Цель: развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности студентов и преподавателей по важнейшим проблемам в области среднего профессионального образования

Задача:

1. Внедрение современных достижений науки в области профессионального образования.
2. Прогнозирование основных направлений развития колледжа.
3. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса.

Реализация проекта

№ п/п	Мероприятия	Исполнители
1	2	4
1	Формирование предложений по тематике исследовательских работ по проблемам СПО в колледже	Зам.директор по УР
2	Формирование и реализация механизма взаимодействия колледжа с высшими учебными заведениями по проблемам СПО	Зам.директор по УПР
3	Проведение конференций и семинаров по тематике исследований в области СПО, реализации компетентностно-ориентированного подхода	Зам.директор по УПР Зам.директор по УР

4	Создание информационной базы результатов исследований и инновационной деятельности в области СПО: издание сборников; формирование автоматизированного банка данных; организация сайта в Internet	Зам. директора по УР Методисты
5	Исследование роли, места функций специалиста со средним профессиональным образованием в удовлетворении современных и перспективных потребностей экономики	Зам. директора по УР Заведующие отделениями
6	Проведение методических недель, предметных олимпиад, недель специальностей, конкурсов профессионального мастерства	Зам. директора по УР методисты
7	Организация учебных семинаров по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс	Зам. директора по УР Зам.директора по УПР
8	Участие в городских, региональных, всероссийских мероприятиях: -конкурсах профессионального мастерства; -олимпиадах.	Зам. директора по УПР Зам. директора по УР
9	Публикация тезисов выступлений в сборнике материалов конференции	Зам. директора по УР
10	Мастер- классы для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин учреждений профессионального образования области по освоению современных производственных технологий	Зам. директора по УР
11	Публикация материалов и рекомендаций в научно-методическом сборнике по освоению современных производственных технологий (по договорам с учреждениями профессионального образования)	Зам. директора по УР
12	Создание системы мониторинга педагогических технологий и передового педагогического опыта.	Зам. директора по УР

13	Создание мини-лабораторий, современных творческих групп, педагогических мастерских по изучению, апробации моделей образования и воспитания.	Зам. директора по УР Зам директора по УПР
14	Социальное, материальное поощрение педагогов, реализующих инновационные проекты	Директор
15	Стажировки и повышение квалификации педагогических кадров в профессиональных учебных заведениях области на базе ресурсного центра профессиональной подготовки	Зам. директора по УР Зам директора по УПР
16	Отработка модели проектно-исследовательской деятельности обучающихся и преподавателей с участием социальных партнеров.	Зам. директора по УПР Зам.директора по УР
17	Организация непрерывной индивидуально-ориентированной системы повышения квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей при участии социальных партнеров.	Зам. директора по УПР Зам.директора по УР
18	Организация экспериментальной работы по формированию и реализации инновационных профессиональных образовательных программ и технологий	Директор
19	Организация научно-исследовательской работы преподавателей и студентов	Зам. директора по УР
20	Проведение конкурсов направленных на оценку, отбор и издание учебных пособий в колледже	Зам. директора по УР
21	Участие в работе российских и международных Интернет-конференций	Зам. директора по УР
22	Ориентация деятельности научных студенческих кружков и сообществ на исследование прикладных проблем с учетом потребностей организаций потребительской кооперации	Зам. директора по УР методисты

23	Планирование и реализация комплекса мероприятий по формированию заказной тематики дипломных и курсовых проектов, индивидуальных заданий на практику	Зам. директора по ПО Зам.директора по УР Зам.директора по УПП
24	Участие в конкурсах на гранты в сфере научно-исследовательской деятельности	Зам. директора по УР методисты
25	Активизация участия в ежегодных конкурсах студенческих научных работ разных уровней	Зам. директора по УР методисты
26	Развитие системы кружковой научно-исследовательской работы	Зам. директора по УР методисты

Ожидаемые результаты.

1. Создание системы мониторинга, менеджмента инновационных процессов в колледже.
2. Переработка курсов по заявленному профилю с использованием современных форм и методов обучения (проблемное обучение, проектный метод обучения, кейс метод, модерация и пр.)
3. Разработка и апробация нового учебно-методического обеспечения
4. Увеличение количества привлеченных специалистов предприятий-работодателей по изучению современных производственных технологий
5. Повышение уровня реализации инновационных процессов
6. Увеличение удельного веса численности учащихся и педагогов, занимающихся исследовательской, опытно-экспериментальной деятельностью с 10% до 20%.

4.3. Проект «Развитие социального партнерства .

Цель: развитие партнерских и долгосрочных отношений между колледжем и региональным сообществом (работодателями, школами и т.д.) в сфере допрофессионального, профессионального образования и трудоустройства выпускников.

Задача

1. Расширение пространства социального партнерства,
2. Развитие различных форм взаимодействия его субъектов.
3. Вхождение колледжа в международное образовательное пространство и международный рынок образовательных услуг.

Реализация проекта.

№ п/п	Мероприятия	Исполнители
1	2	4
1	Создание системы работы по проведению ярмарки вакансий во взаимодействии с центром занятости населения	Зам. директора по УПР
2	Формирование механизма социального партнерства в части подготовки специалистов по специальностям СПО и квалифицированных рабочих по профессиям	Директор
3	Разработка положений по организации взаимодействия субъектов социального партнерства в оценке качества подготовки специалистов и учебно-программной документации, в комплексной оценке деятельности колледжа	Зам. директора по УПР Зам. директора по УР Заведующие индустриального и педагогического отделений
4	Организационно-методическое обеспечение создания и функционирования научно – методического совета колледжа	Директор Зам.директора по УР
5	Мониторинг трудоустройства выпускников разработка механизма отслеживания профессиональных успехов выпускников по месту их трудоустройства: профессиональный, карьерный и личностный рост.	Зам. директора по УПР Зав. индустриального и педагогического отделений
6	Участие в проектах и программах сотрудничества в области СПО	Директор Зам. директора по УПР Зам.директора по УР
7	Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания студентов.	Зам. директора по УВР

8	Развитие системы информирования по вопросам деятельности колледжа через СМИ	Зам. директора по УПР Зам.директора по УР Зам. директора по УВР
9	Разработка механизма прогнозирования кадровых потребностей городского хозяйства, контрольных цифр приема в колледж.	Директор
10	Заключение договоров: -о безвозмездном предоставлении колледжу оборудования; -о предоставлении баз практик на предприятиях работодателей; -на целевую подготовку мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин; -о привлечении высококвалифицированных производственных кадров предприятий к организации образовательного процесса.	Директор Зам. директора по УПР Зам.директора по УР Зам. директора по ПО
11	Повышение профессионального мастерства (стажировка) на базе ведущих предприятий, высших учебных заведений Брянской области .	Зам. директора по УР Зам директора по УПР
12	Заключение долгосрочных договоров на подготовку кадров рабочих профессий и специалистов среднего звена	Директор Зам директора по ПО
13	Разработка нормативно-правовой базы ресурсного сопровождения работодателя в решении проблем профессионального образования.	Директор Зам директора по УР

Ожидаемые результаты.

1. предоставление работодателями мест практики по профилю , оборудованных технологическим оборудованием
2. Повышение процента трудоустроенных выпускников
3. увеличение объемов целевых образовательных услуг организациям по подготовке, переподготовке, повышения квалификаций специалистов и рабочих кадров;
4. Разработка целевых программ обучения по заказу предприятия
5. Разработка с участием работодателей перечней компетенций (и/или ква-

лификационных характеристик) по заявленным профессиям, адекватным производственным технологиям

6. Проведение внутренней сертификации обучающихся профессиональных квалификаций
7. Увеличение числа обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на базе работодателей.

4.4 Проект «Совершенствование системы государственно-общественного управления колледжем»

Цель: Обеспечение высокой эффективности управления колледжем.

Задача

1. Обеспечение развития самостоятельности образовательного учреждения,
2. Совершенствование механизма самоуправления;
3. Формирование системы управления качеством подготовки специалистов;
4. Развитие студенческого самоуправления в образовательном учреждении

Реализация проекта

№ п/п	Мероприятия	Исполнители
1	2	4
1	Создание нормативно-правовой базы для обеспечения участия обучающихся в управлении образовательным процессом	Директор
2	Создание эффективной системы оценки качества подготовки специалистов с привлечением стратегических партнеров	Зам.директора по УПР Заведующие отделениями Старший мастер
3	Оптимизация работы органов студенческого самоуправления;	Зам. директора по УВР

3	Развитие системы стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогов.	Директор
4	Разработка системы стимулирования образовательной деятельности обучающихся.	Директор Зам.директора по УВР
5	Разработка технологии мониторинга качества ресурсного сопровождения стратегическим партнером профессионального образования.	Зам. директора по УР Заведующие отделениями
6	Привлечение специалистов предприятия к работе по подготовке и проведению обучающихся семинаров и спецкурсов для обучающихся по применению современных технологий и материалов;	Зам.директора по УР Заведующие отделениями
7	Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания студентов	Директор Зам.директора по УВР
8	Организация практики на штатных рабочих местах под руководством наставников предприятий (индустриальное отделение), в учебных заведениях города Клинцы и др. районов Брянской области	Зам. директора по УПР Старший мастер
9	Разработка Положения о внутренней аттестации педагогических и руководящих работников.	Директор Зам. директора по УПР
10	Повышение профессиональной квалификации (стажировка на ведущих предприятиях, в высших учебных заведениях Брянской области)	Зам. директора по УР Зам.директора по УПР

Ожидаемые результаты.

1. Создание оптимальной структуры управления
2. Формирование эффективно-функционирующей системы менеджмента качества
3. Создание системы мониторинга качества подготовки специалистов с

использованием информационных технологий

4. Сертификация системы менеджмента качества в образовательном комплексе.

4.5. Проект «Ресурсное обеспечение развития колледжа»

Задачи:

- развитие кадрового потенциала колледжа в соответствии с современными требованиями к подготовки специалистов;
- обеспечение финансово-экономической устойчивости развития;
- совершенствование материально-технической базы;
- формирование единого информационно-образовательного пространства.

Реализация проекта

№ п/п	Мероприятия	Исполнители
1	2	4
1	Разработка и реализация Программы развития кадрового потенциала в колледже	Директор
2	Формирование резерва руководящих кадров в колледже.	Директор
3	Разработка плана мероприятий по организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих и педагогических работников в том числе по организации дополнительного педагогического образования для преподавателей специальных дисциплин	Зам. директора по УПР
4	Профессиональная подготовка и переподготовка преподавателей по новым специальностям и дисциплинам	Зам. директора по УПР
5	Освоение новых технологий обучения (информационных, модульных, личностно-ориентированных и др.)	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зав. отделениями
6	Использование новых форм повышения квалификации (педагогические мастерские, стажировки)	Зам. директора по УР Зам.директора по УПР

	ровка и др.)	
7	Совершенствование системы аттестации педагогических кадров	Директор
8	Обновление преподавательского состава, привлечение молодых специалистов к преподавательской деятельности в колледже	Директор
9	Привлечение к преподаванию специальных дисциплин работников, имеющих опыт производственной деятельности	Директор
10	Мониторинг кадровой обеспеченности колледжа	Директор
11	Мониторинг по организации повышения квалификации инженерно- педагогического кадров.	Зам.директора по УПП Зам.директора по УР
12	Разработка бюджета образовательного учреждения.	Главный бухгалтер
13	Разработка мероприятий по развитию внебюджетной деятельности колледжа	Директор Главный бухгалтер Экономист
14	Разработка программы развития производственной деятельности	Зам.директора по УПП
15	Разработка программы по развитию хозрасчетной отделения колледжа.	Главный бухгалтер
16	Внедрение в образовательный процесс современных электронных обучающих программ	Зам директора по УР Зам.директора по УПП Заведующие отделениями
17	Разработка методических материалов по применению электронных обучающих средств	Зам.директора по УР Методисты Председатели ПЦК
18	Организация локальных медиатек и электронной библиотеки Создание локальных медиатек (УМР, педагогическая практика, дисциплины ОПД, ПП по специальностям), обеспечивающих доступ преподавателей и студентов к необходимой информации	Зам.директора по УР Методисты Зав. библиотекой
19	Создание электронного каталога библиотеки	Зав. библиотекой
20	Внедрение в образовательный процесс компьютерных обучающих программ	Зам. директора по УР Методисты Заведующие отделениями
21	Внедрение и анализ использования программно-технологических средств, обес-	Директор Зам директора по УР

	печивающих информатизацию управления образовательного учреждения	
23	Повышение квалификации и профессиональной переподготовки кадров в области информационных технологий	Зам.директора по УПР Зам.директора по УР

Ожидаемые результаты.

Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения

1. Увеличение количества преподавателей/мастеров производственного обучения, прошедших специализированную стажировку на базе ведущих предприятий, высших учебных заведений Брянской области.
2. Рост профессионализма педагогических кадров, управленческого персонала.

Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения.

1. Создание модели системы ресурсного сопровождения стратегическим партнером профессионального образования.
2. Оптимизация условий позиционирования материально-технических ресурсов колледжа как одних из крупнейших и лучших в регионе.
3. Формирование дополнительных источников финансирования образовательной деятельности колледжа.
4. Оптимизация регламента открытого доступа к информационным ресурсам.
5. Поддержка сайта образовательного комплекса для эффективного позиционирования учебного заведения в Интернете.
6. Оптимизация медийной компетентности сотрудников и студентов.

4.6. Проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий»

Модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур – формат демонстрационного экзамена в процедуре государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций. В мире такая модель уже создана, и это WorldSkills.

Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс Россия проводится с целью определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия.

Основные задачи проекта:

- оценить содержание и качество образовательных программ;
- оценить материально-техническую базу;
- оценить уровень квалификации преподавательского состава;
- определить возможные направления роста и дальнейшего развития в соответствии с актуальными требованиями международного рынка труда;
- моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности.

Ожидаемые результаты:

Выпускники получают возможность:

- одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами подтвердить свою квалификацию в соответствии с требо-

ваниями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;

- подтвердить свою квалификацию по отдельным профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями и получить предложение о трудоустройстве на этапе выпуска из образовательной организации;

Образовательная организация получит возможность:

- приобретения оборудования, соответствующего инфраструктурным листам WorldSkills;
- проведения независимой экспертной оценки выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий (организаций);
- создания механизма определения уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями.

5. Этапы реализации Программы.

Содержание деятельности на первом этапе (2017 г.) – маркетинговый анализ проблем колледжа, связанных с реализацией Программы, создание предпосылок, способствующих реализации Программы развития, разработка и апробация проектов, обобщение результатов первого этапа реализации Программы, внесение корректив, публикация статей, докладов.

Содержание деятельности на втором этапе (2017-2019 гг.) – мониторинг результатов реализации проектов первого этапа, внесение корректив в Программу развития, разработка инновационной образовательной программы, ее апробация, повышение квалификации педагогов, обобщение результатов 2 этапа реализации Программы внесение корректив публикация статей, докладов, выступление на конференциях.

Содержание деятельности на третьем этапе (2019-2024 гг.) – систематизации и обобщение результатов реализации проектов второго этапа, подготовка материалов к публикации, внедрение педагогического опыта по реализации инновационной образовательной программы. Обобщение результатов 3 этапа реализации Программы. Мониторинг качества выполнения Программы. Публикация на сайте Отчета о реализации Программы Определение дальнейших перспектив развития колледжа, разработка проекта новой Программы развития.

6.Механизм реализации Программы

6.1.Риски и способы минимизации их влияния

В процессе реализации программы неизбежно возникают рисковые ситуации.

№	Возможные риски	Мероприятия по минимизации влияния факторов риска
1	2	3
1	<p><u>Финансовые</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -недобросовестность соц.партнеров; -не пополнение или сокращение; бюджетных средств и внебюджетных; -инфляция; -недоставки оборудования ; -ухудшение социально-экономического; положения семей студентов 	<ul style="list-style-type: none"> -привлечение внебюджетных средств; -своевременный отказ от ненадежных партнеров и поиск новых; -отказ от рискованных проектов; - поиск гарантов; -создание системы резервов финансов; -распределение рисков (ответственности) между участниками реализации программы, -распределение рисков во времени.
2	<p><u>Социально-педагогические</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -невостребованность образовательных программ потребителями образовательных услуг; -перегрузке студентов, и как следствие -ухудшение их здоровья; -пассивность родительского сообщества; -отсутствие инициативы общественных организаций в установлении партнерских отношений с колледжем. 	<ul style="list-style-type: none"> - работа по профориентации среди обучающихся, -нацеленная на развитие уважения к людям различных специальностей и профессий; -мероприятия по закреплению социального статуса колледжа: дни открытых дверей; - публикации материалов о колледже в СМИ.
3	<p><u>Кадровые</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -текучесть кадров снижение уровня мотивации педагогов к повышению квалификации вследствие материальных затрат для включения в инновационную деятельность. -«Старение» педагогических кадров и недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе психоэмоционального «выгорания» 	<ul style="list-style-type: none"> - организация индивидуальной работы педагогов по самообразованию курсы повышения квалификации; - создание системы резервов кадров стимул и мотив
4	<p><u>Усиления конкуренции</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> -активный маркетинг; -прогнозирование внешней среды; -мониторинг социально-экономической и правовой среды

6.2. Экспертиза и мониторинг

Условием эффективного управления качеством реализации Программы развития является экспертиза и мониторинг. Экспертиза (внешняя и внутренняя) будет проводиться с определенной периодичностью, результаты экспертиз внешней и внутренней будут соотноситься, на основе анализа результатов будут приниматься решения по корректировке Программы развития. В колледже будет проводиться мониторинг качества образовательной деятельности. Целью мониторинга является обеспечение эффективного информативного отображения состояния образования в колледже, аналитическое обобщение результатов образовательной деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

Система мониторинга осуществляется на основании анализа достижения планируемых результатов и показателей, характеризующих их достижение. По результатам мониторинга в Программу могут вноситься корректировки. Мониторинг проводится ежегодно, мероприятия мониторинга могут вноситься в план работы колледжа.

Наименование проекта	Критерий 1 Социальная значимость	Критерий 2 Эффективность	Критерий 3 Перспективность	Отклонения			Тенденции		Выводы и рекомендации
				н и з к и е	С р е д н и е	в ы с о к и е	позитивные	Негативные	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Критерии носят сквозной характер (по всем проектам)

Области оценки эффективности инновационной образовательной программы и ожидаемых результатов

Образовательные	Социальные	Управленческие
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> -уровень обученности; -уровень профессиональной компетенции выпускника; -количество обучающихся, прошедших внутреннюю и внешнюю сертификацию профессиональных квалификаций; -качество образовательных программ; -процент педагогов, использующих новые образовательные и производственные технологии; -количество обучающихся участвующих в проектной и учебно-исследовательской деятельности; 	<ul style="list-style-type: none"> -уровень требований социальных партнеров к специалистам; -уровень воспитанности обучающихся; -удовлетворенность потребителей образовательными услугами; -востребованность выпускников колледжа на рынке труда; востребованность 	<ul style="list-style-type: none"> -уровень использования ИКТ в системе контроля и организации деятельности образовательного учреждения; -уровень материально технической базы; -уровень квалификации педагогических работников; -уровень мотивации всех участников образовательного процесса; -прирост внебюджетного финансирования за счет реализации различных видов образовательных услуг; -наличие договоров с представителями различных категорий социальных партнеров;

Методы сбора информации: анкетирование всех участников образовательного процесса и работодателей, анализ результатов обучения и качества образования, анализ внутренней и внешней сертификаций профессиональных квалификаций, микроисследования, тестирования, наблюдения, беседы с объектами образовательного процесса.

На основании выводов и рекомендаций разрабатывается проект следующей Программы развития.

6.3. Управление и контроль за ходом реализации Программы

В колледже разрабатывается система организации управления реализацией Программы с привлечением работодателей.

Планируется создание Координационного совета по реализации Программы, координирующий взаимодействия директора колледжа и предста-

вителей работодателей. Основная функция совета – координация действий руководителей по направлениям деятельности, реализация плана мероприятий .

Управление Программой осуществляет Директор колледжа через своего заместителя по учебно- производственной работе. Контроль за исполнением Программы осуществляет научно – методический совет колледжа, педагогическая общественность. Общий контроль осуществляется учредителем Департамент образования и науки Брянской области.

7. Ожидаемые результаты от реализации Программы Совершенствование системы подготовки рабочих кадров и специалистов

1. Повышение конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда.
2. Создание условий для расширения спектра предоставляемых образовательных услуг и, как следствие, увеличение числа предельного контингента.
3. Повышение престижа колледжа, позиционирование его в регионе как одного из основных поставщиков кадров для экономики городаи области в целом.
4. Увеличение качества подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и запросами работодателей - 4%.
5. Динамика уровня социализации студентов и уровня социальной зрелости выпускников.
6. Увеличение удельного веса численности студентов, охваченных дополнительным образованием до 50 %.

Научно-методическая и инновационная деятельность

1. Создание системы мониторинга, менеджмента инновационных процессов в колледже.
2. Переработка курсов по заявленному профилю с использованием со-

временных форм и методов обучения (проблемное обучение, проектный метод обучения, кейс метод, модернизация и пр.).

3. Разработка и апробация нового учебно-методического обеспечения
4. Увеличение количества привлеченных специалистов предприятий-работодателей по изучению современных производственных технологий.
5. Повышение уровня реализации инновационных процессов.
6. Увеличение удельного веса численности студентов и педагогов, занимающихся исследовательской, опытно-экспериментальной деятельностью (до 20%).

Развитие социального партнерства

1. Предоставление работодателями мест практики по профилю инновационной образовательной программы, оборудованных технологическим оборудованием.
2. Повышение процента трудоустроенных выпускников .
3. Увеличение объемов целевых образовательных услуг организациям по подготовке, переподготовке, повышению квалификаций специалистов и рабочих кадров.
4. Разработка целевых программ обучения по заказу предприятия.
5. Разработка с участием работодателей перечней компетенций (и/или квалификационных характеристик) по заявленным профессиям, адекватным производственным технологиям.
6. Проведение внутренней сертификации обучающихся профессиональных квалификаций.
7. Увеличение числа обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства.

Ресурсное обеспечение развития

Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения

1. Увеличение количества преподавателей/мастеров производственного обучения, прошедших специализированную стажировку у работодателя по-

вышение квалификации.

2. Рост профессионализма педагогических кадров, управленческого персонала.

Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения.

1. Создание модели системы ресурсного сопровождения стратегическим партнером профессионального образования.
2. Оптимизация условий позиционирования материально-технических ресурсов колледжа как одних из крупнейших и лучших в регионе.
3. Формирование дополнительных источников финансирования образовательной деятельности колледжа.
4. Оптимизация регламента открытого доступа к информационным ресурсам.
5. Поддержка сайта образовательного комплекса для эффективного позиционирования учебного заведения в Интернете.
6. Оптимизация медийной компетентности сотрудников и студентов.

Совершенствование системы государственно-общественного управления колледжем.

1. Создание оптимальной структуры управления.
2. Формирование эффективно-функционирующей системы менеджмента качества.
3. Создание системы мониторинга качества подготовки специалистов с использованием информационных технологий .
4. Сертификация системы менеджмента качества в образовательном комплексе.

**Материальное обеспечение
Программы развития колледжа до 2024 года**

Специальность «Реклама»

Плоттер – 36000р

Зеркальный фотоаппарат – 42000

Цветной лазерный принтер – 19890

Микрофон – 3000

Микрофон – петличка – 2300

Студийное освещение – 30000

Фон (хромакей) – 6000

Штатив – 5000

Наушники с гарнитурой – 14 шт по 300р = 4200

Программное обеспечение Corel Draw – 14 шт по 40000 = 560000

Программа Фотошоп – 14 шт по 20000 = 280000

ПО Сони вегас про – 14 шт по 20000=280000

Итого-1268390

Специальность «Информационные системы и программирование»

Учебно-методический комплекс от корпорации «Диполь» - 38500

Интерактивный комплект, доска, проектор – 5 шт по 163400=817000

АРМ на базе INTEL CORE i5 – 22 шт по 60029 = 1320638

Стенд основы цифровой электроники и микропроцессорной техники – 2 шт по 230000 = 460000

Типовой комплект учебного оборудования «персональный компьютер» ПК-02 -2 шт. по 206540=413080

Универсальная расширяемая платформа ExtLab – 2 шт по 201898 = 403796

Набор сменных панелей НТЦ-02 ExtLab «Электроника, схемотехника, вычислительная и микропроцессорная техника» 2 шт по 278598=557196

Интерактивная ЖК-панель 70 -2 шт по 318402=636804

Маркерная доска – 5 шт. по 14000 =70000

Итого-4717014

Профессия «Повар, кондитер»

Учебно-методический комплекс от корпорации «Диполь» - 38500

Весы настольные электронные – 15 шт по 6000=90000

Конвекционная печь – 37500

Микроволновая печь – 6700

Подовая печь – 49500

Расстоечный шкаф – 60800

Плита электрическая -3 шт. по 20000 = 60000

Фритюрница – 5500

Электроблинница -4300

Шкаф холодильный – 45911
Шкаф морозильный – 20000
Шкаф шоковой заморозки – 157286
Льдогенератор – 10700
Фризер – 170450
Тестораскаточная машина – 97200
Планетарный миксер – 4 шт по 55188 = 220752
Тестомесильная машина – 40000
Миксер (погружной) – 6000
Мясорубка – 8500
Куттер – 17600
Соковыжималка – 9150
Пресс для пиццы – 223454
Лапма для карамели- 5000
Аппарат для темперирования шоколада -99855
Сифон – 3990
Газовая горелка (для карамелизации)-1640
Термометр инфокрасный -3100
Термометр со щупом - 400
Овоскоп – 1500
Нитрат-тестер -5500
Машина для вакуумной упаковки - 115200
Производственный стол с моечной ванной – 7 шт – по 16600=116200
Производственный стол с деревянным покрытием – 9000
Производственный стол с мраморным покрытием (охлаждаемый) -18200
Электрогриль – 13000
Электромармиты – 50028
Кофемашина с капучинатором – 143030
Охлаждаемый прилавок витрина – 184000
Диспансер для подогрева тарелок – 78400
Блендер –2000
Слайсер – 17500
Процессор кухонный – 94000
Овощерезка – 500
Миксер для коктейлей – 2000
Привод универсальный с механизмом для нарезки, протираания, взбивания -
45000
Кофемолка – 1200
Набор инструментов для карвинга -15 шт по 1600 = 24000
Посудомоечная машина - 25000
Итого -2439046

**Учебная сварочная мастерская в комплекте на 10 рабочих мест –
1500000**

**Настольный учебный токарный станок с компьютерной системой ЧПУ
– 471780**

Электромонтажный полигон на 8 рабочих мест – 1000000

Специальность «Дошкольное образование»

Интерактивная система -230000

Документ-камера – 70000

Комплект образовательной робототехники – 5 шт по 468000= 2340000

Набор детских музыкальных инструментов - - 5 шт по 8100 = 40500

Планетарий – 300000

Итого – 2980500

Специальность «Музыкальное образование»

Настройка музыкальных инструментов (рояли, фортепиано) – 25000 р.

Ремонт музыкальных инструментов (баяны, аккордеоны) – 25000 р.

Итого – 50000 р.

Малое студенческое предприятие «Парикмахерская «Мечта»:

Кресла парикмахерские – 8 шт по 10000 = 80000

Кресло-мойка – 2 шт по 17000 = 34000

Зеркало двухстороннее на подставке – 5000

Фен 8 шт по 3000 = 24000

Электрические плойки 8 шт. по 3000 = 24000

Кондиционер 2 шт по 20000 = 40000

Электрические машинки 8 шт. по 6000 = 48000

Итого – 255000

Малое студенческое предприятие «Ателье «Клинчанка»

Четырехниточный промышленный оверлок – 16100

Петельная машина – 80800

Пресс с ударным механизмом – 12000

Пресс универсальный – 1990

Промышленная швейная машина цепного стежка – 40200

Парогенератор – 18400

Гладильная доска – 22500

Промышленная швейная машина зигзагообразного стежка – 17200

Итого - 209190

**Малое студенческое предприятие «Скорая компьютерная помощь» –
800000**

Малое студенческое предприятие «Гостиничные и туристические услуги» - 1200000

Кабинеты:

Оборудование -

Столы ученические – 450 шт по 1700 р = 765000 р

Стулья ученические- 900шт по 800 р = 720000 р

Кресла компьютерные 50 шт по 2000 р =100000 р

Компьютеры (в сборке) – 75 шт по 35000 р = 2625000 р

Ноутбуки – 30 шт по 25000р = 750000 р

Проекторы – 30 шт по 20000 р = 600000 р

Экраны проекционные – 30шт – по 10000 р= 300000 р

Ремонт-

Замена окон во всех корпусах – 761 шт – 685000 р

Капитальный ремонт учебного корпуса №2 – 2200000 р

Капитальный ремонт гаража – 100000 р

Ремонт спортивного зала №2 -500000 р

Итого: на реализацию Программы развития - 26235920 руб.