

Министерство образование и науки Кузбасса
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Профессиональный колледж г. Новокузнецка»

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Профессиональный колледж г. Новокузнецка»
на период с 2021 - 2024 г.г.»

Новокузнецк, 2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы развития	
Введение	3
1. Аналитическое и прогностическое обоснование Программы развития	3
1.2 Перспективы развития экономики Кемеровской области - Кузбасса, рынка работодателей и образовательных программ в контексте сетевого и межведомственного взаимодействия, вызовы для профессиональной образовательной организации	11
2. Цели и задачи Программы развития	14
3. Концепция развития образовательной организации	15
3.1 Видение, Миссия, Ценности	15
3.2 основополагающие принципы развития ОО	18
3.3 Научно-методические основы деятельности ОО	21
3.4 Модель выпускника колледжа	26
4. Основные мероприятия Программы развития образовательной организации	28
4.1 Паспорт Проекта 1.	28
4.2 Паспорт Проекта 2.	33
4.3 Паспорт Проекта 3.	36
4.4 Паспорт Проекта 4.	39
4.5 Паспорт Проекта 5.	41
5. Этапы реализации Программы развития	43
6. Механизм реализации Программы развития	44
6.1 Риски и способы минимизации их влияния	44
6.2 Экспертиза и мониторинг качества реализации Программы развития	45
6.3 Управление и контроль за ходом реализации Программы развития	46
7. Ожидаемые результаты от реализации Программы развития	48

Программа Развития Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» на период с 2020 по 2024 г.г.» (далее - Программа развития) - нормативно-правовой документ, определяющий концепцию, стратегию и тактику развития Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» (далее - Колледж).

Программа является продолжением Программы «Развитие Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» на период с 2016 по 2020 г.г.».

Программа развития является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1. Аналитическое и прогностическое обоснование Программы развития

1.1. Анализ деятельности Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» за 2016 по 2020 г.г.

Профессиональный колледж г. Новокузнецка является одним из самых крупных в Кузбассе. В колледже обучается 1700 студентов дневного отделения, работает 120 преподавателей, ежегодный набор составляет 475 человек. Колледж осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом, целями и видами деятельности, определенными Уставом, в соответствии с государственным заданием Учредителя и законодательством об образовании. Управление деятельностью колледжа осуществляет директор Кучерявенко Тамара Александровна. К компетенции директора ГПОУ ПК г.Новокузнецка относятся вопросы осуществления руководства деятельностью колледжа, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Учредителя. Органами самоуправления в ГПОУ ПК г.Новокузнецка являются: Общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, Управляющий совет, Педагогический совет, Методический совет, Студенческий совет, Совет профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Основные вопросы, регламентирующие деятельность колледжа, утверждаются на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся образовательной организации, который определяет основные направления деятельности колледжа, принимает Устав колледжа, изменения и дополнения к нему, нормативные локальные акты. Общее собрание является коллегиальным органом управления, реализующим принцип демократического государственно - общественного характера управления образованием.

В систему управления колледжем входят следующие подразделения: аппарат управления колледжем, организационный отдел, учебная часть, отдел организации производственного обучения, отдел по учебно-воспитательной

работе, учебно-методический отдел, отдел внедрения информационных технологий в учебный процесс, служба делопроизводства, бухгалтерия, административно-хозяйственная часть, столовая. Основой процесса управления образовательным учреждением является система документооборота. Формирование единой среды документооборота, контроля исполнения входящей, исходящей и внутренней документации, включая распоряжения и поручения директора, а также внутренние служебные записки, ведутся в соответствии со сводной номенклатурой деятельности колледжа, обеспечивается сохранность документов.

Управление информационными ресурсами осуществляется посредством положений, регламентирующих и унифицирующих форму и содержание информации, а также порядок её представления и размещения в АИС. Технической основой информатизации управления является внутренняя сеть колледжа, доступ в которую предусмотрен со всех компьютеров, расположенных на территории всех учебных корпусов. Информационно-коммуникационной основой взаимодействия подразделения являются серверы колледжа, официальный сайт колледжа и сопровождающие порталы, обеспечивающие презентацию услуг колледжа в сети «Интернет», а также оперативный обмен информацией организационного характера.

Особенностью колледжа является то, что ОО готовит специалистов по 14 специальностям и профессиям из разных укрупненных групп (09.00.00 Информатика и вычислительная техника, 38.00.00 Экономика и управление, 39.00.00 Социология и социальная работа, 40.00.00 Юриспруденция, 43.00.00 Сервис и туризм, 46.00.00 История и археология, 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта) для социальной сферы и малого и среднего бизнеса. Организации работодателей в силу мало комплектности ограничены в предоставлении баз практики студентам колледжа. Поэтому для колледжа характерно создание и развитие учебных фирм, обеспечивающих практическую подготовку студентов; и реализация комплекса мероприятий по налаживанию партнерских связей, обеспечивающими сетевое взаимодействие, как с другими профессиональными организациями, так и с работодателями.

Педагогический коллектив колледжа в составе 109 человек, из них имеют:

- высшее образование 107 человек,
- высшую квалификационную категорию 54 человека,
- первую квалификационную категорию 34 человека.

Средний возраст педагогического коллектива составляет 42 года, в возрасте до 35-х лет работают 39 человек.

За последние три года значительное место в работе колледжа уделено развитию профессиональной компетентности педагогов: внедрению современных образовательных технологий, разработке контрольно-оценочных средств, в соответствии с требованиями стандартов ТОП50 и актуализированных стандартов, формированию общих и профессиональных компетенций обучающихся.

Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности), включая доходы в расчете на одного педагогического работника за 2017, 2018, 2019 учебный год составляют 11 млн. рублей. Доля внебюджетных средств в общем объеме доходов, доходах ПОО от образовательной деятельности за 2017, 2018, 2019 учебный год составляет 11 млн. рублей.

Отношение среднего заработка педагогического работника к соответствующей среднемесячной начисленной заработной плате наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в Кемеровской области составляет 105%. В колледже реализуются основные образовательные программы СПО, разработанные на основании ФГОСов, в том числе из перечня ТОП-50, из перечня ТОП-Регион и актуализированных ФГОСов, по 14 специальностям и 2 профессиям:

Таблица 1.

Специальности и профессии колледжа

Группа специальностей	Специальность
<i>Программы подготовки специалистов среднего звена</i>	
09.00.00 Информатика и вычислительная техника	- 09.02.03 Программирование в компьютерных системах; - 09.02.05 Прикладная информатика (по отраслям) - 09.02.07 Информационные системы и программирование - 09.02.06 Сетевое и системное администрирование
38.00.00 Экономика и управление	- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям); - 38.02.07 Банковское дело - 38.02.02 Страховое дело (по отраслям) - 38.02.04 Коммерция (по отраслям);
40.00.00 Юриспруденция	- 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
46.00.00 История и археология	- 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение
39.00.00 Социология и социальная работа	- 39.02.01 Социальная работа
43.00.00 Сервис и туризм	- 43.02.10 Туризм
23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта	- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей
<i>Программы подготовки квалифицированных рабочих</i>	
15.00.00 Машиностроение	- 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))
23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта	- 23.01.09 Машинист локомотива

В колледже разработаны и реализуются адаптированные образовательные программы по специальностям:

- АОП по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) углубленной подготовки;

- АОП по специальности 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение;

- АОП по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям).

Общая численность обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ на 01.09.2019 года – 90 человек.

Ежегодно колледж выполняет контрольные цифры приема на обучение по программам СПО 2018 год – 450 человек, 2019 год – 450 человек, в 2020 году планируется – 450 человек.

Таблица 2.

**Количество выпускников, трудоустроенных по специальности
2017-2019гг.**

Специальность	Количество выпускников/ Трудоустроено по специальности		
	2017	2018	2019
46.02.01 Документационное обеспечение управления архивоведение	11/9	-	21/16
43.02.10 Туризм	14/12	30/27	34/23
38.02.04 Коммерция (по отраслям)	27/25	21/19	28/25
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	24/20	20/18	18/17
38.02.07 Банковское дело	21/19	25/22	40/34
09.02.03 Программирование в компьютерных системах	23/20	23/21	24/23
09.02.05 Прикладная информатика	42/39	44/40	45/41
38.02.02 Страховое дело (по отраслям)	21/18	21/19	22/17
40.02.01 Право и организация социального обеспечения	23/19	23/21	25/19
39.02.01 Социальная работа	18/16	19/17	17/14
23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	20/18	19/18	19/17
22.02.06 Сварочное производство	16/15	15/15	16/15
15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	42/36	41/35	40/33
23.01.09 Машинист локомотива	46/42	47/45	48/42

Выпускники колледжа – специалисты по документационному обеспечению управления, архивисты; специалисты по туризму; бухгалтеры; менеджеры по продажам; специалисты банковского дела, социальные работники, программисты, сварщики, помощники машиниста локомотива, автомеханики востребованы на рынке труда.

Стратегические партнеры - работодатели - обществом «Кузнецкие ферросплавы», ООО «Кузбасспроектуголь», ООО УК «Сибирь», АБ, «Кузнецкбизнесбанк», Банк ВТБ, ООО «Белый камень», ООО «Турфокидс»,

ООО «Продторг» и другие (договоры о сотрудничестве).

Колледж реализует образовательные программы профессионального обучения, в том числе для работающих граждан предпенсионного возраста. В 2019 году работающих граждан предпенсионного возраста по стандартам WSR: Веб-дизайн и разработка, Сетевое и системное администрирование обучено 62 человека.

Общий фонд библиотеки насчитывает 41181 экземпляров учебной, учебно-методической, художественной литературы, в том числе: учебной 29768 экз., методической – 4706 экз., художественной литературы – 6707 экз. (в данный фонд включена электронная библиотечная система).

Одну из частей фонда составляет учебная литература — 29768 экз., обеспеченность которой составляет 21,3 экз. на одного студента.

Книжный фонд библиотеки постоянно обновляется. Читальный зал библиотеки оснащен компьютерами с выходом в сеть Интернет и Электронно-библиотечную систему ZNANIUM.COM.

Колледж имеет опыт выполнения проектов, направленных на повышение качества образования, его доступности (6 проектов за последние 5 лет).

ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» является:

- Ресурсным центром по подготовке кадров для сферы информационных технологий (Приказ департамента образования и науки КО № 1140 от 25.06.2014 О статусе ресурсного центра на базе профессиональных образовательных организаций КО);

- Региональной ведущей профессиональной образовательной организацией в области «Информационные и коммуникационные технологии» (Приказ ДОиНКО О присвоении статуса региональной ведущей профессиональной образовательной организации в области «Информационные и коммуникационные технологии» № 2100 от 01.12.2016г.);

- Базовой профессиональной образовательной организацией обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ в Кемеровской области.

- Ресурсным учебно-методическим центром (РУМЦ) по созданию условий для получения среднего профессионального образования людьми с ОВЗ посредством разработки нормативно-методической базы и поддержки инициативных проектов (Приказ ДОиНКО О создании ресурсного учебно-методического центра от 30.01.2018 №190).

- Региональным центром развития движения «Абилимпикс»;

- Получателем Гранта (Победителем конкурса) в форме субсидий в рамках

реализации мероприятия государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» «Обновление и модернизация материально-технической базы профессиональных образовательных организаций» (выбранная для реализации проекта группа специальностей

СПО (лот № 3) Информационные и коммуникационные технологии);

- Получателем Гранта (Победителем конкурса) в 2019 году из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально - технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)) национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

В 2018 году ГПОУ ПК г. Новокузнецка вошел в пятерку лучших по России Базовых профессиональных образовательных организаций (БПОО), обеспечивающих поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования инвалидов; и в десятку лучших по России Ресурсных учебно-методических центров (РУМЦ).

В колледже разработана программа Модернизации Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г.

Новокузнецка» (утверждена приказом директора ГПОУ ПК г.Новокузнецка 10.09.2018).

В 2019 году внесены изменения к программе Модернизации в свете реализации программных мероприятий Гранта 2019 года из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально - технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)) национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Программой модернизации запланировано решение задач:

- обновления и модернизации материально-технической базы колледжа;

- внедрения в колледже современных технологий электронного обучения и ДОТ;

- внедрения современных технологий оценки качества подготовки выпускников на основе демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс;

- расширения портфеля актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования в соответствии с приоритетами, обозначенными в Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области;

- разработки и реализации программ дополнительной профессиональной переподготовки педагогических кадров по внедрению современных программ и технологий обучения;

- обеспечения доступности профессионального образования для

инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Педагоги колледжа одновременно с педагогической деятельностью сочетают работу в качестве экспертов региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс (34 эксперта) и экспертов Национальных чемпионатов «Абилимпикс» (3 эксперта).

Ежегодно колледж является опорной площадкой для проведения регионального чемпионата «Абилимпикс» (в октябре 2016 года - «Абилимпикс- 2016» по 11 (одиннадцати) компетенциям; в апреле 2017 и апреле 2018 годов - «Абилимпикс-2017» и «Абилимпикс-2018», сентябрь 2019 - «Абилимпикс-2019»).

Ежегодно колледж является площадкой для проведения регионального чемпионата Worldskills Russia по 2-3 компетенциям в области IT-технологий.

В 2019 году в свете реализации программных мероприятий Гранта 2019 года из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально - технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в колледже созданы 5 (пять) учебных мастерских по компетенциям: Документационное обеспечение управления и архивоведения, Туризм, Интернет маркетинг, Бухгалтерский учет, Банковское дело.

В мастерских обеспечены условия для обеспечения качественной подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями в управлении, экономике и сфере услуг для стратегических и конкурентоспособных отраслей экономики Кемеровской области.

В процессе создания мастерских обновлена или модернизирована материально-техническая база ГПОУ колледжа, для подготовки кадров в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями в экономике и сфере услуг.

При обучении в мастерских, а именно, при реализации основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ используются технологии электронного обучения и ДОТ.

При реализации в мастерских основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ используются современные технологии оценки качества подготовки выпускников на основе демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс.

На базе мастерских расширен портфель актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования в том числе с применением электронного обучения и ДОТ, по востребованным, новым и

перспективным профессиям и специальностям и в соответствии с приоритетами, обозначенными в Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области и Комплексной программе социально-экономического развития города Новокузнецка.

В мастерских разработаны и реализуются программы дополнительной профессиональной переподготовки педагогических кадров по внедрению современных программ и технологий обучения.

На 10 января 2020 года, во всех пяти мастерских достигнуты запланированные значения целевых показателей проекта.

Критерий 1. Расширение портфеля программ профессионального обучения и ДПО по заявленной области подготовки:

- Количество новых программ профессионального обучения (для лиц, не имеющих СПО), включая программы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки, разработанных с учетом закупленного оборудования, ед. (плановое-8, фактическое - 8)

- Количество новых программ ДПО (для лиц, имеющих СПО или ВО), разработанных с учетом закупленного оборудования, ед. (плановое-13, фактическое - 13)

Критерий 2. Развитие материально-технической базы Организации:

- Количество мастерских, созданных в Организации, ед. (плановое-5, фактическое - 5)

- Количество новых оборудованных рабочих мест, созданных в Организации, ед. (плановое-75, фактическое - 75)

- Количество внедренных в учебный процесс единиц современного оборудования, ед. (плановое-137, фактическое - 137)

- Количество внедренных в учебный процесс единиц оборудования, поддерживающего технологии электронного обучения и ДОТ, ед. (плановое-75, фактическое - 75)

- Площадь отремонтированных учебных помещений, кв.м. (плановое-300, фактическое - 300)

Критерий 3. Распространение инновационных технологий и методик обучения:

- Количество разработанных программ модулей, дисциплин по профессиям/ специальностям, входящим в заявленное направление создания мастерских, предусматривающих использование электронного обучения, ДОТ, ед. (плановое-11, фактическое - 11)

- Количество разработанных программ модулей, дисциплин по профессиям/ специальностям, входящим в заявленное направление создания мастерских, предусматривающих проведение демонстрационного экзамена, ед. (плановое-4, фактическое -4)

- Количество разработанных программ профессионального обучения, ДПО по профессиям/ специальностям, входящим в заявленное направление создания мастерских, предусматривающих использование электронного обучения, ДОТ, ед. (плановое-5, фактическое -5)

- Количество разработанных программ профессионального обучения,

ДПО по компетенциям, входящим в приоритетную группу, предусматривающих проведение демонстрационного экзамена, ед. (плановое-1, фактическое - 1)

- Количество выпускников программ СПО Организации, успешно сдавших демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс, чел. (плановое-85, фактическое - 85)

- Количество выпускников Организации, обучавшихся по профессиям/специальностям, входящим в заявленное направление создания мастерских, успешно сдавших демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс, чел. (плановое-35, фактическое - 35)

Критерий 4. Влияние планируемых результатов проекта на развитие образовательной среды СПО в субъекте Российской Федерации:

- Количество новых программ повышения квалификации для педагогических работников сторонних образовательных организаций, по внедрению современных программ и технологий обучения, разработанных с учетом закупленного оборудования, ед. (плановое-5, фактическое - 5)

- Количество педагогических работников сторонних организаций, прошедших повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций, по разработанным программам повышения квалификации с использованием электронного обучения, ДОТ, чел. (плановое-25, фактическое - 25)

- Доля сотрудников организации, занятых в использовании и обслуживании материально-технической базы мастерских, прошедших повышение квалификации на присвоение статуса эксперта демонстрационного экзамена, % (плановое-18, фактическое - 18)

Студенты колледжа имеют опыт участия и побед в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, в том числе «Молодые профессионалы (Worldskills Russia)» и «Абилимпикс».

В ноябре 2019 года студенты колледжа участвовали в V национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» в городе Москве, заработав диплом за 2 место.

В декабре 2019 года студенты колледжа удачно выступили на VI открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы (Worldskills Russia)» 2019 в Кемеровской области по компетенциям: Сетевое и системное администрирование, Программные решения для бизнеса, Туризм, Турагенская деятельность, Управление локомотивом, Неразрушающий контроль, Социальная работа, Интернет-маркетинг, Документационное обеспечение управления и архивоведения, Бухгалтерский учёт, заработав 7 дипломов за 1 место, 3 диплома за 2 место, 2 диплома за 3 место.

1.2 Перспективы развития экономики Кемеровской области - Кузбасса, рынка работодателей и образовательных программ в контексте сетевого и межведомственного взаимодействия, вызовы для профессиональной образовательной организации

Система образования и рынок образовательных услуг являются более

консервативными, ориентированными на традиции образования, чем рынок труда. Поэтому на определенных этапах развития общества, отличающихся технологическими скачками и трансформацией общественных институтов, обостряются противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг из-за того, что последний реагирует на внешние вызовы более медленно. Такие противоречия осложняются наличием различных требований к образу будущего образования со стороны государства, бизнес-сообщества (работодателей), обучающихся и их семей. Одним из неизбежных результатов данного процесса является усиление проблемы дефицита рабочих кадров в отдельных отраслях экономики. На региональном уровне одним из механизмов решения данной проблемы и преодоления указанного противоречия является разработка и реализация программы модернизации системы профессионального образования в целях устранения дефицита рабочих кадров.

В Кемеровской области программа разработана:

- с учетом общемировых тенденций, определяющих развитие системы профессионального образования (развитие цифровой экономики; образование с ориентацией на профессии будущего на межотраслевой основе; подготовка высококвалифицированных рабочих и специалистов, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде на рабочем месте; структурная трансформация рынка труда, определяемая высокой скоростью технологических и социальных изменений);

- на основе нормативно-правовых, распорядительных и программных документов федерального и регионального уровней (в том числе Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июня 2013 г. № ПК-5вн); Приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» (утв. протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 г. № 9); Списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 831; государственной программы Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014–2025 годы; Дорожной карты по реализации проектов и программ Движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на территории Кемеровской области на период 2018–2020 гг.; региональных программ модернизации среднего профессионального образования).

- в соответствии с тезисами, озвученными Президентом Российской Федерации В. В. Путиным 6 марта 2018 года в рамках совещания по вопросу развития среднего профессионального образования (г. Екатеринбург), с новыми подходами к прогнозированию кадровых потребностей, профессиональной ориентации, актуализации программ среднего

профессионального образования в рамках апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

Программа направлена на комплексную модернизацию созданной в Кемеровской области конкурентоспособной системы среднего профессионального образования (далее – СПО), обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, с учетом особенностей региона и потребностями регионального рынка труда, в целях устранения дефицита рабочих кадров.

Кемеровская область является одним из крупных промышленных регионов страны, в ней добывается больше половины всего российского угля, 1/10 стали и проката черных металлов. Регион является самым урбанизированным в Сибирском федеральном округе: 223 муниципальных образования, в том числе 16 городских округов, 18 муниципальных районов, 22 городских поселения; 7 городов с численностью населения более 100 тыс. человек; из 2 840 000 населения Кемеровской области 85 % составляет городское население.

Структура занятости в регионе отражает индустриально-сырьевой характер его развития. Преобладающая часть занятого населения сосредоточена на крупных и средних предприятиях. На них работают около 70 % от общей численности занятых в экономике.

Особенность региона – большое количество моногородов (24). Это самое большое число среди российских регионов. Кузбасс активно участвует в федеральной программе создания территорий опережающего развития в моногородах. В 2015 году шесть моногородов региона получили поддержку Фонда развития моногородов.

В условиях мирового экономического кризиса, падения цен на уголь и металл, режима санкций подобная структура экономики и занятости населения, сосредоточение предприятий в моногородах ведут к изменению структуры рынка труда, снижению заработной платы, сокращению работников на отдельных предприятиях.

Для снижения указанных рисков были разработаны инновационные механизмы социально-экономического развития региона, заложенные в Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года (Закон Кемеровской области от 11.07.2008 № 74-ОЗ) и Концепции Комплексной программы социально-экономического развития Кемеровской области.

Среди задач, которые необходимо решать неотложно, – развитие малого бизнеса, создание территорий опережающего развития в моногородах, развитие системы профессионального обучения. Рассредоточенность профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) по муниципальным образованиям региона создает дополнительные трудности по развитию материально-технической базы, внедрению новых образовательных и цифровых технологий. В то же время ПОО осуществляют важную социальную функцию и являются точками опоры для социально-

экономического развития данных муниципальных образований.

Дополнительным вызовом, обостряющим необходимость концентрации усилий на снижении дефицита квалифицированных рабочих кадров, является реализация проектов импортозамещения, формирования индустрии нового технологического уклада, создания компаний – технологических лидеров.

Структура занятости в регионе отражает индустриально-сырьевой характер его развития. За 2015-2018 годы регистрируемая потребность экономики Кузбасса в кадрах приходится на следующие отрасли: сфера информатизации и информационных технологий 500 чел., химическая промышленность 1500 чел., строительство 5000 чел., угледобыча 6500 чел и металлургия 3000. К 2024 году в Кемеровской области ежегодная перспективная дополнительная потребность в кадрах составит: сфера информатизации и информационных технологий – 2300 чел., строительство 2500 чел., химия 800 чел., угледобыча 1200 чел., металлургия 1000 чел.

Наблюдается разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей (рынка труда), особенно в инновационном секторе экономики и на высокотехнологичных производствах.

На решение задачи преодоления дефицита рабочих кадров в указанных отраслях и сферах экономики направлена программа Модернизации Государственного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный колледж г. Новокузнецка».

2. Цели и задачи Программы развития

Таблица 3.

Стратегические цели, направления и задачи развития

Стратегическая цель	Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом, инновационными образовательными технологиями и методами организации образовательного процесса, направленными на подготовку высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.
Декомпозиция стратегической цели по приоритетным	Приоритетное направление 1: Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области - Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям
	<i>Подцель 1:</i> Обеспечение качества подготовки кадров и деятельности ГПОУ ПК г. Новокузнецка, соответствующих перспективным направлениям развития профессионального образования РФ. Корректировка направлений подготовки и

направлениям развития	расширение спектра образовательных программ с учетом перечня наиболее востребованных и перспективных профессий (ТОП-50), требований профессиональных стандартов, международных стандартов и регламентов
	Приоритетное направление 2: Развитие эффективных показателей независимой оценки, обеспечивающих объективную и комплексную систему мониторинга подготовки кадров и деятельности колледжа
	<i>Подцель 2:</i> Совершенствование материально-технической базы колледжа, внедрении инновационных образовательных технологий и методов организации образовательного процесса, создание условий для получения профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для качественной подготовки квалифицированных кадров. Внедрение системы независимой сертификации квалификаций выпускников колледжа.
	Приоритетное направление 3: Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом
	<i>Подцель 3:</i> Формирование позитивного имиджа среднего профессионального образования (профориентация детей, работа с родителями, взрослым населением, социальными партнерами)
Задачи	1. Обеспечение повышения качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе выполнения требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов.
	2. Развитие цифровой образовательной среды, инфраструктуры, учебно-материальной базы и создание комфортных условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, слушателей, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.
	3. Развитие системы внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующего успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся и школьников, в рамках сетевого взаимодействия.
	4. Развитие кадрового потенциала.
	5. Развитие в колледже приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям.

3. Концепция развития образовательной организации

3.1 Видение, Миссия и Ценности

Профессиональный колледж г. Новокузнецка является одним из самых крупных в Кузбассе. В колледже обучается 1700 студентов дневного отделения по 14 специальностям и профессиям, 3 из них ТОП-50 по

укрупненной группе специальностей 09.00.00, 23.02.07. По двум специальностям укрупненной группы 38.02.00 колледж обучает по актуализированным стандартам. В колледже работает 120 преподавателей. Ежегодный набор составляет 475 человек, в том числе на направление ИТ 100 человек.

ГПОУ ПК г. Новокузнецка программу модернизации образовательной организации сформировал, используя базовую и социальную модели развития профессиональных образовательных организаций (Модели развития профессиональных образовательных организаций, автор Сафонов Г.В., руководитель отдела развития СПО НФПК), которые строятся на основе решения задач кадрового обеспечения широкого спектра отраслей экономики и социальных задач предоставления среднего профессионального образования социально незащищенной категории граждан – инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» - образовательный центр, реализующий основные профессиональные образовательные программы из разных укрупненных групп.

Особенностью ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» является то, что ОО готовит специалистов разных укрупненных групп (09.00.00 Информатика и вычислительная техника, 38.00.00 Экономика и управление, 39.00.00 Социология и социальная работа, 40.00.00 Юриспруденция, 43.00.00 Сервис и туризм, 46.00.00 История и археология, 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта) для социальной сферы и малого и среднего бизнеса. Организации работодателей в силу малокомплектности ограничены в предоставлении баз практики студентам колледжа. Поэтому для колледжа характерно создание и развитие учебных фирм, обеспечивающих практическую подготовку студентов; и реализация комплекса мероприятий по налаживанию партнерских связей, обеспечивающими сетевое взаимодействие, как с другими профессиональными организациями, так и с работодателями.

ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» является:

- Региональной ведущей профессиональной образовательной организацией в области «Информационные и коммуникационные технологии» (Приказ ДОиНКО О присвоении статуса региональной ведущей профессиональной образовательной организации в области «Информационные и коммуникационные технологии» № 2100 от 01.12.2016г.);

- Базовой профессиональной образовательной организацией обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ в Кемеровской области (Приказ ДОиНКО Об утверждении базовой профессиональной образовательной организации, обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования №609 от 23.03.2016г.),

- Ресурсным учебно-методическим центром (РУМЦ) по созданию

условий для получения среднего профессионального образования людьми с ОВЗ посредством разработки нормативно-методической базы и поддержки инициативных проектов (Приказ ДОиНКО О создании ресурсного учебно-методического центра от 30.01.2018 №190).

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья нуждаются в государственной поддержке, психологическом и медицинском сопровождении. Управленческая команда колледжа решает задачи обеспечения сотрудничества с психологическими и медицинскими учреждениями, службой занятости, предприятиями, готовыми содействовать трудоустройству выпускников колледжа из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

На ближайшие четыре года необходимо:

Создание на базе ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» условий для обеспечения качественной подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями в управлении, экономике и сфере услуг для стратегических и конкурентоспособных отраслей экономики Кемеровской области.

Создание условий для трудовой реабилитации инвалидов молодого возраста, адаптации к условиям современного рынка труда через профессиональную подготовку и трудовую занятость, а также повышение уровня их жизни.

К 2025 году ГПОУ ПК г. Новокузнецка экономически устойчивое образовательное учреждение с узнаваемым брендом, инновационными образовательными технологиями и методами организации образовательного процесса, направленными на подготовку обучающихся и выпускников, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области - Кузбасса и современными потребностями общества, рынка труда.

Основная миссия системы подготовки кадров в развитых странах состоит в приумножении и культивировании человеческого капитала и решений на основе двух взаимосвязанных проблем - обеспечение технологического развития с одновременным укреплением социальной стабильности.

Миссия ГПОУ ПК г. Новокузнецка

Опираясь на современные технологии, кадровый и материально-технический потенциал колледжа в реализации непрерывного образования для школьников, студентов, взрослых, мы формируем развивающую образовательную среду, ориентированную на качественное образование, социальную и экономическую успешность обучающихся и выпускников, их конкурентоспособность, полезность для государства, общества, своей семьи и себя самого, и формируем навыки и умения для реальной жизни, учебы, работы и труда.

По отношению к клиентам (родителям, законным представителям, абитуриентам, студентам, слушателям): в колледже вы получите образование,

соответствующее требования предъявляемым рынком труда и возможность трудоустройства на предприятия, фирмы и в организации работодателей, социальных партнеров колледжа.

По отношению к учредителю (Министерству образования и науки Кузбасса): Качество подготовки выпускников колледжа соответствует современному развитию техники и технологий.

По отношению к партнерам (работодателям-заказчикам кадров): Подготовка рабочих и специалистов, способных с первых дней выполнять квалифицированную работу на вашем предприятии, фирме, в организации.

По отношению к конкурентам (школам, колледжам, ВУЗам): Мы не переманиваем ваших абитуриентов, мы даем им возможность выбрать лучшее на рынке образовательных услуг и формируем навыки и умения для реальной жизни, учебы, работы и труда.

По отношению к обществу: Социализация и адаптация подрастающего поколения, формирование профессионально компетентной, социально-адаптированной, само реализующейся личности, полезной для государства, общества, своей семьи и себя самого.

3.2 Основопологающие принципы развития образовательной организации

В современных условиях, не опираясь на досконально обоснованные и проверенные практикой принципы управления, невозможно обеспечить эффективное развитие и функционирование образовательной организации в целом.

Принципы – основные, исходные положения какой-либо теории, установившиеся, общепринятые правила деятельности. Основные принципы определяют философию и стратегию руководства образовательной организацией (ОО) и ее звеньями. На основании выработанных принципов корректируются цели деятельности, уточняются приоритеты, разрабатываются методы.

Реализация принципов, целей, приоритетов ОО осуществляется с помощью соответствующих рабочих методик, инструкций, положений и нормативов. Управление образовательной организацией является одним из видов социального управления. Кроме принципов, присущих только управлению ОО, широко применяются принципы, общие для государственного управления и процесса любого труда, принципы социального управления.

Любой труд (педагогический, управленческий) базируется на ряде общих положений. Такими основными принципами трудовой деятельности являются:

1. Принцип научности управления. Этот принцип требует построения системы управления и ее деятельности на строго научных основаниях. Необходимость соблюдения принципа научности в управлении требует привлечения всего спектра современных знаний, их тщательного синтеза, и

прежде всего, комплекса наук о человеке.

2. Принцип системности и комплексности. Этот принцип требует одновременно и комплексного, и системного подходов к управлению. Системность означает необходимость использования элементов теории больших систем, системного анализа в каждом управленческом решении. Комплексность в управлении означает необходимость всестороннего охвата всей управляемой системы, учета всех сторон, всех направлений, всех свойств.

3. Принцип иерархии и обратной связи. Предусматривает возможность построения многоступенчатых организационных структур управления.

4. Принцип ответственности. Означает создание четкой организационной структуры; разработку положений о подразделениях организации, права и обязанности руководителя, должностные инструкции исполнителей.

Примером принципов социального управления могут служить принципы, обозначенные Анри Файоль. Представитель классической школы управления, Анри Файоль, разработал основы административного подхода к управлению. Под эффективным административным управлением Файоль понимал такое управление, которое позволяет извлечь максимум возможного из имеющихся в распоряжении ресурсов.

Основной идеей классической школы управления было создание универсальных принципов управления, которые гарантируют успех и повышение эффективности деятельности любой организации. Ведущими среди них являются:

1. Разделение труда. Производительность труда персонала повышается за счёт того, что каждый работник сосредоточен на выполнении конкретной функции или задания, его внимание акцентировано именно на той работе, которая ему поручена.

2. Равновесие между полномочиями и ответственностью.

3. Дисциплина. Дисциплина – это принцип, который основывается на повиновении, послушании и почёте соглашений, принятых между руководством и работником. Возникновение дисциплинарных формальностей, установление справедливых санкций и отражение их в уставе или каком-либо другом документе – одна из главных задач руководства.

4. Единство руководства. Каждая группа, действующая для достижения одной цели, должна быть объединена одним планом и иметь одного руководителя.

5. Оптимальное соотношение централизации и децентрализации. А. Файоль считает, что централизация – это естественное явление, потому что в любой системе существует центр, который выполняет достаточно важные функции и оставляет за собой наибольшую часть полномочий.

6. Иерархичность организации. Иерархия есть ряд лиц, которые занимают руководящие должности, начиная от лица, находящегося на самом высоком положении в компании и заканчивая руководителем низшего звена. Такая цепь позволяет сосредоточить управление в руках высшей инстанции, добираясь до которой необходимо пройти все ступени этой цепи.

7. Порядок. Соблюдение этого принципа предполагает, что каждый человек должен находиться на своём месте и выполнять собственные функции, соблюдая регламент. Применение правил менеджмента Анри Файоль является очень эффективным, если уметь вовремя перестроиться и всегда владеть ситуацией.

Помимо универсальных принципов управления, выделяют специфические принципы, относящиеся именно к управлению образовательной организацией:

Принцип педагогической направленности управленческой деятельности в ОО. Управление ОО означает осуществление разнообразной деятельности: административной, хозяйственной, организационной, педагогической. Эта деятельность направлена на решение различных по характеру задач: укрепление материально-технической базы, обеспечение санитарно-гигиенических условий, регулирование режима работы. Однако эффективность деятельности достигается, когда она всецело подчинена педагогическим задачам.

Принцип сочетания интересов детского и взрослого коллективов исходит из особенностей школы как социально-педагогической системы и предполагает с одной стороны, учет особенностей формирования и развития детского коллектива, у членов которого еще нет достаточного социального опыта, предусматривает развитие детской самостоятельности, инициативы, требует оберегания чувства самосознания школьников. С другой стороны, соблюдение этого принципа предполагает учет специфики взрослого коллектива. При этом предусматривается возможность опоры на жизненный опыт, общественную деятельность, политическую зрелость, ответственность педагогов, чувство учительской гордости, предполагает поддержание авторитета учителя в глазах детей и их родителей.

Принцип нормативности. Управление любой ОО должно осуществляться на основе определенной общепринятой нормативной базы, в соответствии с уставом, инструкциями, методическими указаниями, письмами министерства образования.

Принцип объективности предполагает учет реальных возможностей педагогического коллектива, реального вклада каждого его члена, является основным условием деятельности ОО. Единство педагогических позиций складывается из формирования единого взгляда на процесс, методику обучения, ведет к обеспечению единого стиля отношений между педагогами и учащимися.

Принцип сочетания государственных и общественных начал. Нельзя допускать отчужденности ОО от общества и общества от ОО, изолированности школы от процессов, происходящих в общественной жизни, а также узости и корпоративности профессиональных интересов педагогов.

В управлении можно использовать любую систему принципов. Как пишет А. Файоль, "...беда не в недостатке принципов. Надо уметь оперировать принципами. Это трудное искусство, требующее вдумчивости, опыта решимости и чувства меры". Процесс управления коллективом,

образовательной организацией в целом требует от руководителя высокого уровня профессионализма.

В ходе реализации программы развития, руководитель применяет специфические принципы управления (принципы развития):

1. Открытость образования – за счет взаимодействия со средой адекватно перестраивать и обновлять содержание и формы деятельности.

2. Принцип активности и внутренней мотивированности субъектов – признание в качестве основного ресурса обучения потребностей и интересов личности, умеющей найти в общем образовательном пространстве школы собственные смыслы.

3. Принцип ориентации на личностный рост субъектов - постоянное стимулирование и вовлечение личности в процесс саморазвития.

4. Принцип мобильности процессов управления – одновременно с устойчивостью процесс управления должен быть мобильным, т. е. легко приспосабливаться к изменениям внутренней среды организации и внешней.

5. Принцип нововведений и инновации предполагает создание внутренней организации специальных инновационных подразделений.

6. Принцип инициативы – возможность создания плана и обеспечение его успешной реализации; свобода предложения и осуществления.

7. Принцип повышения квалификации – обязательное повышение квалификации всех сотрудников, занятых в образовательном процессе.

3.3 Научно-методические основы деятельности образовательной организации

Развитие – процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему. Основными признаками развития являются необратимость, направленность и закономерность.

Необратимость – способность к накапливанию изменений, «надстраиванию» новых изменений над предшествующими.

Направленность означает способность системы к проведению единой, внутренне взаимосвязанной линии развития.

Закономерность представляет собой поступательное развитие.

Таким образом, исходное определение понятия «развития» следующее: развитие - это направленные, необратимые качественные изменения системы. Управление развитием образовательной организации – часть осуществляемой в нем управленческой деятельности, в которой посредством мотивации, планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и освоения педагогических новшеств обеспечиваются целенаправленность и организованность деятельности коллектива ОО, увеличение его образовательно-воспитательного потенциала и повышение качества образования.

В основе развивающего управления лежат субъект-субъектные отношения. Такое управление отражает педагогическую сущность

деятельности ОО. Единственными «нормативами сверху» здесь могут и должны выступать положения психолого-педагогической теории, состояние объекта – субъекта управленческого воздействия, профессиональная компетентность управленца. В частности, такое управление рассматривают, как «демократическое», понимая при этом демократичность как участие и внимание к персоналу.

В отдельных работах вводится термин «инновационное управление». Эффективная и качественная деятельность современной ОО возможна только при планировании собственного перспективного развития в соответствии с ведущими запросами общества, государства. В таких условиях необходимым выступает принятие за основу развития образовательной организации какого-либо методологического подхода.

Процессный подход. Первоначальную разработку этой концепции предложил Анри Файоль. Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций: планирование, организация, мотивация, контроль. Каждая управленческая функция представляет собой процесс, поскольку тоже состоит из серии взаимосвязанных действий.

Планирование даёт ответы на следующие вопросы: каково положение ОО, каковы должны быть цели и как ОО может их достичь.

Задача функции мотивации заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с возложенными на них обязанностями и планом, улучшали результат своей деятельности, стремились достичь максимума.

Контроль – это процесс обеспечения действительного достижения ОО своих целей. Контроль позволяет по мере необходимости предпринимать корректирующие действия по предотвращению отклонений или изменению целей.

Связующими процессами в данном подходе являются процессы принятия решения и коммуникация, т.е. обмен информацией, который необходим для всех функций управления. Данный подход позволяет более оперативно решать вопросы, возникающие в процессе работы, и воздействовать на результат. В частности, находит своё применение в управлении функционированием ОО. Управление развитием ОО невозможно без управления функционированием.

К распространённому подходу к управлению ОО следует отнести системный подход. Системный подход — это направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем; ориентирует исследование на рассмотрение целостности объекта, на выявление многообразных типов связей в нем и сведение их в единую теоретическую картину.

В процессе анализа система выделяется из среды, определяется её состав, структуры, функции, а также системообразующие факторы и взаимосвязи со средой. В процессе синтеза создаётся модель реальной системы, повышается уровень абстрактного описания системы, определяется

полнота её состава и структур, базисы описания, закономерности динамики и поведения. Системный подход подчёркивает, что руководители должны рассматривать ОО как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как педагоги, учащиеся, цели, задачи и технологии, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. Теория систем показывает руководителям, какие же именно элементы организации как системы особенно важны.

Все организации являются системами. Система – это совокупность взаимосвязанных и взаимосвязанных элементов, обладающих свойствами образовывать и поддерживать целостность своего существования в окружающей среде. Важной особенностью системного подхода является то, что не только объект, но и сам процесс исследования выступает как сложная система, задача которой, в частности, состоит в соединении в единое целое различных моделей объекта. Такой подход помогает установить причины принятия неэффективных решений, а также предоставляет средства и технические приёмы для улучшения планирования и контроля.

Ситуационный подход. Ситуационный подход внес большой вклад в теорию управления, используя возможности прямого приложения науки к конкретным ситуациям и условиям. Его центральным моментом является ситуация, т. е. конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время. Как и системный, ситуационный подход не является простым набором предписываемых руководств, это скорее способ мышления об организационных проблемах и их решениях. Он пытается увязать конкретные приемы и концепции с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы достичь целей ОО наиболее эффективно. При этом на первый план выдвигаются проблемы гибкости и адаптации к постоянным изменениям внешней среды.

В основе ситуационного подхода лежит ситуационный анализ. Ситуационный анализ – это комплексные технологии подготовки, принятия и реализации управленческого решения, в основе которых лежит анализ отдельно взятой управленческой ситуации. Различные ситуации требуют различных типов знаний.

Ситуационный подход предполагает, что, хотя общий процесс управления одинаков, специфические конкретные подходы и приёмы, которые должен использовать руководитель для эффективного достижения целей организации, могут значительно различаться и зависеть от конкретной ситуации. Главную роль при ситуационном подходе играет определение ситуационных факторов. В качестве ситуационных факторов могут представляться: потребности и личные качества, характер выполняемой работы, информация, важность качества выполняемой работы, степень мотивации педагогов. В связи с этим руководитель должен: научиться предвидеть вероятные положительные и отрицательные последствия применения конкретной методики или концепции; уметь правильно интерпретировать ситуацию; уметь увязывать конкретные приёмы, которые вызвали бы наименьший отрицательный эффект.

Особо значимым в управлении развитием ОО является концептуальный подход. Концептуальный подход к управлению развитием ОО предполагает превращение ОО как сложной социально-педагогической системы в систему развивающуюся. Образовательная организация, как развивающаяся система, должна быть открытой, то есть способной за счет взаимодействия со средой адекватно перестраивать и обновлять содержание и формы деятельности; активной, по отношению к образовательным запросам учащихся, их родителей, общественных и государственных институтов; инновационной, то есть направленной на поиск новых путей и средств решения проблем, возникающих в социальной среде и в самой ОО.

Управление развитием предполагает внедрение инновационных процессов в жизнедеятельность ОО. Инновационные процессы выражаются в следующем:

- изменяется направленность образовательно-воспитательного процесса;
- увеличивается количество и улучшается качество образовательных программ и номенклатуры образовательных услуг, оказываемых ОО;
- совершенствуется содержание образования;
- появляются новые технологии обучения и воспитания;
- изменяется характер взаимодействия педагогов и учащихся;
- упорядочивается учебная нагрузка и продолжительность учебно-воспитательного процесса;
- растет профессиональное мастерство педагогов за счет повышения квалификации, прохождения курсов;
- появляются новые типы ОО;
- обновляются нормативные документы, определяющие основы жизнедеятельности ОО.

Эффективность управления развитием определяется созданием совокупности связанных между собой изменений, обеспечивающих его переход в новое качество. Чтобы управление развитием ОО было эффективным, необходимо выполнить следующие условия:

- выделить все актуальные проблемы ОО;
- сформировать концепцию развития;
- заинтересовать весь коллектив в освоении педагогического новшества;
- обеспечить качество и рациональность постановки целей развития ОО;
- разработать реальную программу развития ОО;
- обеспечить контроль инновационного процесса.

Управление, выступающее фактором развития, предполагает ориентацию на человеческие ресурсы как внутренние механизмы поступательного движения системы. Поэтому не стоит забывать о направленности на коллектив.

Перейти сразу в режим развития невозможно, это происходит поэтапно, поэтому по каким-то направлениям ОО будет находиться в режиме функционирования, а по каким-то перейдет в режим развития.

В процессе перевода образовательной организации в режим развития

представляется возможным выделить следующие этапы:

I этап. Осознание важности, необходимости и неизбежности будущих преобразований одним из членов административной команды образовательной организации. Как показывают исследования, самым продуктивным, для последующих действий, является вариант, когда «вдохновителем» является руководитель – уже формальный лидер, со своими властными полномочиями.

II этап. Формирование руководителем своей команды – подразумевающей не столько административную команду, что само по себе является неременным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к внедрению того или иного новшества.

III этап. Мотивация членов педагогического коллектива и формирование готовности учителей к инновационной деятельности. Главное здесь заручиться поддержкой и пониманием как минимум четверти членов педагогического коллектива. Это именно та "критическая масса", без наличия которой бессмысленно и даже опасно начинать какие-либо изменения. В целом формы и методы мотивации педагогического и технического персонала определяет, на данном этапе, руководитель ОО.

IV этап. Важное место в управленческой деятельности занимает анализ – именно он позволяет выявить проблемы ОО: проблемный анализ ОО, построение "проблемного поля" и определение ключевой, на сегодняшний день, проблемы.

V этап. На основе полученных результатов проблемного анализа и выявленной ключевой проблемы – выработка проектной идеи развития организации на ближайший период. Это выбор объекта нововведений, который должен исходить из жизненной необходимости конкретной ОО и однозначно быть понимаемым большинством участников образовательного процесса. На этом этапе решается несколько принципиальных вопросов: какой будет сфера будущих инноваций? Будет она касаться учебной или внеучебной деятельности? Какая из них будет приоритетной?

VI этап. Важным моментом в организации деятельности управленческой команды является планирование управленческих решений и необходимых действий на учебный год по основным направлениям развития ОО (план действий прикладывается к программе развития). По окончании учебного года проводится мониторинг реализуемых действий и достигнутых результатов. Выявляются проблемы, проводится необходимая корректировка программы. Определение конкретных управленческих действий по реализации выработанной идеи, т.е. составление плана или программы ее реализации.

VII этап. Отслеживание первых шагов по реализации проектной идеи с целью коррекции последующих управленческих действий. Предлагаемый алгоритм перевода образовательной организации в режим развития имеет, как минимум, двойное значение: во-первых, это механизм формирования и дальнейшего развития инновационного потенциала педагогического коллектива; во-вторых, наличие в школе развивающегося педагогического

коллектива рассматривается как необходимая гарантия, условие и средство для более эффективного и надежного обеспечения режима развития конкретной организации.

В предлагаемых этапах перевода ОО в режим развития ключевым является IV этап, в ходе которого определяется главная проблема образовательной организации. Без этого все дальнейшие шаги и усилия, кто бы и как бы их ни предпринимал, будут носить чисто формальный характер, так как без определения конкретной проблемы невозможно начать инновационную деятельность - деятельность, которая решала бы конкретные проблемы конкретной образовательной организации.

Таким образом, для перевода образовательной организации в режим развития, директору необходимо учитывать выбранный им подход к управлению, специфические принципы развития, а также мнение и способности педагогического коллектива относительно внедрения того или иного новшества, так как он является основным звеном, способным помочь руководителю в решении проблем.

3.4 Модель выпускника колледжа

Опросы работодателей свидетельствуют о том, что российские предприятия рассматривают сформированные когнитивные и социальные навыки в качестве важного требования к современной рабочей силе.

Инициативный думающий рабочий, сочетающий в себе черты добросовестности и исполнительности с навыками самостоятельности и креативности, это новый тип работника, востребованный на современных Российских предприятиях.

При найме специалистов работодатели придают первостепенное значение их профессиональным навыкам, а также добросовестности, самостоятельности, умению решать возникающие трудности и эффективно взаимодействовать с коллегами.

Требования к навыкам рабочего персонала включают не только узкие профессиональные умения, но также социальные и поведенческие навыки: добросовестность, способность работать самостоятельно, способность сотрудничать с другими.

На первом месте в 2025 году, по уровню востребованности останется гибкость, готовность работников к принятию нестандартных решений и умение решать сложные задачи.

Вторая по значимости компетенция в 2025 году - критическое мышление. Эта компетенция также входит в число ключевых и в прогнозах на 10-15 лет. Из-за обилия и легкого доступа к информации необходимы будут навыки ее отбора, правильного переосмысления.

Третья по значимости компетенция в 2025 году - креативность. Усложнение процессов требует нестандартных решений.

Четвертая по востребованности в 2025 году будет компетенция управления людьми. Многие компании будут идти по сращивают

человеческого и искусственного интеллекта, объединению усилий людей и роботов, поэтому среда станет более сложной. Умение работать с людьми, особенно с учетом того, что многие из них будут еще более высокоразвиты чем сегодня, продолжит оставаться важной задачей, востребованными останутся либо самые дешевые сотрудники (чей труд дешевле роботов), либо высокопрофессиональные.

Пятая компетенция - навыки координации, взаимодействия, способность сотрудничать с другими.

Шестое место за эмоциональным интеллектом. Это одно из направлений развития, популярное во многих крупных организациях. Этот прогноз подтверждается и данными российских исследований.

Седьмая компетенция - суждение и принятие решений. Важно будет не только качество, но и скорость принятия решений.

Восьмая компетенция 2025 года - клиентоориентированность (сервисная ориентация, Service orientation).

Девятая компетенция - умение вести переговоры.

Десятая компетенция - когнитивная гибкость. В условиях открытого, большого, очень поливариантного мира эта способность будет действительно важна. Владая ею, выпускник сможет применить свою креативность и решить сложные задачи.

Важными компетенциями также становятся открытость новому и ориентация на развитие, нацеленность на конечный результат, готовность и способность к дальнейшему обучению и освоению новой техники.

4. Основные мероприятия Программы развития

Таблица 4.

Ранжированный перечень проектов

№ п/п	Наименование проекта	значимость
1	Обеспечение повышения качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе выполнения требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR	1
2	Развитие цифровой образовательной среды, инфраструктуры, учебно-материальной базы и создание комфортных условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, слушателей, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья	5
3	Развитие системы внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующего успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся и школьников, в рамках сетевого взаимодействия	3
4	Развитие кадрового потенциала	2
5	Развитие в колледже приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям	4

Портфель проектов

Таблица 5.

4.1 Паспорт Проекта 1

Наименование проекта:	Обеспечение повышения качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе выполнения требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR
Период реализации	2020-2024 г.г.
Руководитель проекта	Директор Заместитель директора по учебно-производственной работе Заместитель директора по внедрению информационных технологий в учебный процесс

	Заместитель директора по учебно-методической работе							
Приоритетное направление развития ПОО	<p>1. Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области- Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.</p> <p>2. Развитие эффективных показателей независимой оценки, обеспечивающих объективную и комплексную систему мониторинга подготовки кадров и деятельности колледжа</p>							
Цель проекта:	К 2024 году увеличить востребованность, конкурентоспособность, уровень оценки образовательных результатов выпускников колледжа по приоритетным профессиям и специальностям, за счет выполнения требований ФГОС СПО из ТОП-50 и актуализированных ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR							
Показатели проекта и их значения по годам реализации проекта	№	Наименование показателя	Ед. изм.	Факт на 1.09.2020	План на 01.01.2021	План на 01.01.2022	План на 01.01.2023	План на 01.01.2024
	1	Общая численность студентов очной формы обучения , обучающихся по программам СПО	Чел.	1668	1665	1640	1650	1650
	2	Общая численность студентов очной формы обучения , обучающихся по программам СПО по профессиям/специальностям из перечня ТОП-50*	Чел.	410	410	450	450	450
	3	Численность студентов очной формы обучения , принятых на обучение по программам СПО в текущем году всего	Чел.	450	450	450	450	450
	4	Численность студентов очной формы обучения , принятых на обучение по программам СПО по профессиям/специальностям из перечня ТОП-50* в текущем году	Чел.	125	125	125	150	150
	5	Численность выпускников очной формы обучения по программам СПО в отчётном году всего	Чел.	374	470	470	470	470
	6	Численность выпускников очной	Чел.	18	86	86	90	90

	формы обучения по программам СПО по профессиям/специальностям из перечня ТОП-50* в отчетном году							
7	Количество реализуемых в ПОО программ СПО всего	Шт.	74	74	74	75	75	
8	Количество реализуемых программ СПО по приоритетным профессиям/специальностям из перечня ТОП-50*	Шт.	14	14	14	14	14	
9	Количество основных профессиональных образовательных программ, успешно прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации всего	Шт.	0	0	0	1	1	
10	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей) – действующих экспертов ДЭ (с правом оценки/проведения) по стандартам WSR	Чел.	25/9	45/12	50/12	50/12	50/12	
11	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей) – главных экспертов WSR регионального уровня (с правом проведения/оценки регионального чемпионата)	Чел.	6/13	6/13	7/14	7/14	7/14	
12	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей) – сертифицированных экспертов Ворлдскиллс национального уровня	Чел.	0	0	0	1	1	
13	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения)	Чел.	0	0	0	0	0	

		и преподавателей) – сертифицированных экспертов Ворлдскиллс международного уровня						
14		СЦК (Специализированные Центры Компетенций), аккредитованные Союзом Ворлдскиллс Россия, функционирующие на базе ПОО (название/телефон/адрес места нахождения)	Шт.	0	0	1	1	1
15		Количество созданных (аккредитованных по ВСП) ЦПДЭ и наименования компетенций в них	Шт.	6 Веб-дизайн и разработка, Банковское дело, Бухгалтерский учет, Документационное обеспечение управления и архивоведение, Интернет маркетинг, Туризм	7 Веб-дизайн и разработка, Банковское дело, Бухгалтерский учет, Документационное обеспечение управления и архивоведение, Интернет маркетинг, Туризм, Сетевое и системное администрирование	7 Банковское дело, Бухгалтерский учет, Документационное обеспечение управления и архивоведение, Интернет маркетинг, Туризм, Сетевое и системное администрирование, Программные решения для бизнеса	-	-
16		Количество обучающихся, сдававших ДЭ по стандартам WSR в отчетном году всего	Чел.	37	20	152	150	150
17		Количество обучающихся, сдавших ДЭ по стандартам WSR в отчетном году	Чел.	37	20	152	150	150
18		Количество компетенций Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (ВСП), соответствующих профилю реализуемых в ПОО программ СПО, в которых приняли участие обучающиеся в отчетном году	Шт.	10	10	12	15	15
19		Количество компетенций Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (ВСП), в которых	Шт.	10	10	10	10	10

		обучающиеся стали победителями или призёрами						
	20	Количество компетенций Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (ВСР) отчётного года, по которым ПОО выступала в качестве площадки проведения соревнований и/или соорганизатора соревнований	Шт.	7	7	7	8	8
	21	Количество обучающихся, принявших участие в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (ВСР) в отчётном году	Чел.	15	15	15	15	15
	22	Количество обучающихся, ставших победителями и/или призёрами в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (ВСР) в отчётном году	Чел.	12	12	10	10	10
	23	Количество обучающихся, ставших победителями и/или призёрами на «своей» площадке (в своём ПОО) в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (ВСР) в отчётном году	Чел.	9	9	9	9	9
Результаты проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Открытие в колледже подготовки по новым специальностям, профессиям ТОП-50, в том числе региональным 2. Активная профориентационная работа со школьниками 3. Разработка различных моделей практико-ориентированного обучения 4. Корректировка рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей программ практик в соответствии с международными стандартами и регламентами, профессиональными стандартами 5. Разработка программ ГИА в форме демоэкзамена с учетом международных стандартов и регламентов, профессиональных стандартов, сопутствующих методических и оценочных материалов 6. Создание площадок на базе колледжа для проведения демонстрационных экзаменов 7. Создание программно-методического обеспечения для организации обучения инвалидов и лиц с ОВЗ 8. Адаптация учебно-методического комплекса для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ с различными формами нарушения функций жизнедеятельности 9. Разработка и апробация специализированных программ профессионального обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с 							

	<p>учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей</p> <p>10. Создание базы рабочих мест для расширения возможности трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ</p> <p>11. Организация прохождения студентами обучения (стажировки/практики) за рубежом или в расположенных на территории РФ иностранных компаниях</p> <p>12. Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе</p> <p>13. Формирование базы электронных образовательных ресурсов</p> <p>14. Расширение баз прохождения студентами обучения (стажировки/практики) за рубежом или в расположенных на территории РФ иностранных компаниях</p> <p>15. Формирование команд участников региональных и национальных чемпионатов WorldSkills, WorldSkills Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства</p> <p>16. Трансляция опыта тренировок команд WorldSkills, WorldSkills Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства в массовую практику подготовки студентов</p> <p>17. Расширение спектра компетенций участия студентов в региональных чемпионатах WorldSkills, WorldSkills Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства</p> <p>18. Совершенствование системы стимулирования активности преподавателей и студентов к участию в конкурсных движениях</p> <p>19. Реализация плана работы с предприятиями по вопросам трудоустройства выпускников</p> <p>20. Качественная работа центра содействия трудоустройству выпускникам СПО</p> <p>21. Организация работы с ресурсными специализированными центрами квалификаций</p> <p>22. Участие представителей работодателей в процедуре ГИА</p> <p>23. Работа с независимыми центрами оценки квалификаций</p> <p>24. Организация партнерства с работодателями по популяризации сертификации квалификации выпускников</p> <p>25. Организация работы по популяризации сертификации квалификации среди обучающихся и их родителей</p> <p>26. Сертификация квалификаций выпускников по востребованным и перспективным специальностям в соответствующих независимых центрах оценки сертификации квалификаций</p>
--	--

Таблица 6.

4.2 Паспорт Проекта 2.

Наименование проекта:	Развитие цифровой образовательной среды, инфраструктуры, учебно-материальной базы и создание комфортных условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, слушателей, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
Период	2021-2024 годы

реализации								
Руководитель проекта	Директор Заместитель директора по внедрению информационных технологий в учебный процесс Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и инклюзивному образованию							
Приоритетное направление развития ПОО	1. Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области- Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.							
Цель проекта:	К 2024 году усовершенствовать материально-техническую базу колледжа, развивать инновационные образовательные технологии и методы организации образовательного процесса, совершенствовать условия для получения профессионального образования, успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, слушателей, в том числе инвалидами и лицами с ОВЗ							
Показатели проекта и их значения по годам реализации проекта	№	Наименование показателя	Ед. изм.	Факт на 1.09.2020	План на 01.01.2021	План на 01.01.2022	План на 01.01.2023	План на 01.01.2024
	1	Количество используемых (обучающимися) в учебных целях компьютеров, имеющих доступ в интернет	Шт..	480	495	5250	555	585
	2	Количество лабораторий и полигонов, оборудованных для выполнения практических работ по программам СПО, реализуемым в ПОО	Шт..	37	37	37	40	43
	3	Численность студентов очной формы обучения , принятых на обучение по программам СПО в текущем году всего	Чел.	450	450	450		
	4	Удельный вес основных программ, оснащенных электронными образовательными ресурсами, в общей численности основных программ	%	74	74	74	76	78
	5	Количество комплектов методических рекомендаций и материалов по	Ед.	1	2	2	2	2

	вопросам реализации инклюзивного образования в системе среднего профессионального образования, разработанных РУМЦ СПО и одобренных федеральным методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе СПО										
6	Количество кейсов, содержащих описание лучших практик инклюзивного образования в системе среднего профессионального образования (в т.ч. по организации и проведению конкурсов профессионального мастерства, демонстрационного экзамена)	Ед.	1	2	2	2	2	2			
7	Количество разработанных онлайн-курсов (с использованием дистанционных технологий)	Ед.	5	6	7	8	9				
8	Количество адаптированных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, разработанных РУМЦ СПО	Ед.	9	10	11	12	13				
Наименование показателей					Учебные годы						
					2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	
а) Мастерская 1 по компетенции Документационное обеспечение управления и архивоведения					в) Мастерская 3 по компетенции Интернет маркетинг						
б) Мастерская 2 по компетенции Туризм					г) Мастерская 4 по компетенции Бухгалтерский учет						
					д) Мастерская 5 по компетенции Банковское дело						
Доля рабочих дней в году, в которые оборудование мастерской задействовано в реализации образовательных программ всех видов и типов (включая программы в сетевой форме), %					а	30	75	75	75	75	75
					б	30	75	75	75	75	75
					в	30	75	75	75	75	75
					г	30	75	75	75	75	75

		д	30	75	75	75	75	75	
Количество образовательных программ СПО, реализуемых с использованием материально-технической базы мастерской, ед.		а	3	5	7	8	9	11	
		б	2	3	4	5	6	7	
		в	1	3	6	8	12	16	
		г	3	5	7	8	9	11	
		д	1	5	7	8	10	14	
		б	-	1	2	2	2	2	
		в	-	1	2	2	2	2	
		г	-	1	1	2	2	2	
		д	-	1	1	2	2	2	
Результаты проекта	<p>1. Реализация плана создания цифровой образовательной среды, инфраструктуры, материально-технического обеспечения образовательного процесса по приобретению компьютерного оборудования необходимого для реализации образовательных программ</p> <p>2. Цифровизация и информатизация образовательного процесса</p> <p>3. Усовершенствование материально-технических условий для реализации адаптированных программ для инвалидов и лиц с ОВЗ</p> <p>5. Учебно-лабораторное и учебно-производственное оборудование, разработанное программное и методическое обеспечение образовательного процесса соответствует требованиям инфраструктурных листов Ворлдскиллс по реализуемым компетенциям, размещенным на сайте Союза Ворлдскиллс Россия.</p> <p>6. На новом учебно-лабораторном оборудовании в режиме электронного обучения и дистанционных образовательных технологий реализовывать образовательные программы СПО..</p>								

Таблица 7.

4.3 Паспорт Проекта 3.

Наименование проекта:	Развитие системы внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующего успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся и школьников, в рамках сетевого взаимодействия
Период реализации	2021-2024 годы
Руководитель проекта	Директор Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и инклюзивному образованию Заместитель директора по учебно-производственной работе

Приоритетное направление развития ПОО	1. Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области- Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям. 3.Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом						
Цель проекта:	К 2024 году развить систему внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующую успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся и школьников, в рамках сетевого взаимодействия, в том числе обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ.						
Показатели проекта и их значения по годам реализации проекта	№	Целевой показатель	Единица измерения	Значение показателя			
				базовое	планируемое		
				2020	2021	2022	2023
	1.	Количество обучающихся ПОО, освоивших программы ДПО всего за отчетный год	Чел.	6	50	50	50
	2.	Количество обучающихся ПОО, освоивших программы ДПО и программы опережающей профессиональной подготовки	Чел.	8	50	50	50
	3.	Количество проведенных профориентационных мероприятий среди школьников за отчетный год, зарегистрированных на цифровой платформе (с указанием адреса платформы)	Чел.	608	300	300	300
	4.	Кол-во выпускников (2020 года выпуска) учреждения, направивших заявки на обучение на платформе worldskills.express.ru (программа 110 тысяч)	Чел.	240			
	5.	Количество экспертов WSR от ПОО, принявших участие в обучении лиц, пострадавших от последствий распространения коронавируса Covid19 (программа 110 тысяч)	Чел.	9	10	10	10
	6.	Количество наставников от ПОО, принявших участие в обучении по проекту «Билет в Будущее» в 2020 году	Чел.	6	10	10	10
	7.	Общее количество обученных в рамках проекта «Билет в Будущее» в 2020 году	Чел.	42	50	50	50
8.	Количество профессиональных образовательных организаций, включенных в сетевое взаимодействие	ед.	29	31	33	35	
9.	Доля студентов/выпускников с инвалидностью и ОВЗ в профессиональных образовательных организациях, курируемых РУМЦ СПО, занявших призовые места на конкурсах профессионального мастерства (регионального	%	75	80	80	85	

	уровня, национального уровня)					
10.	Количество профессиональных образовательных организаций, курируемых РУМЦ СПО, в которых обеспечены условия для получения среднего профессионального образования инвалидами и людьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.	ед.	19	20	21	22
11.	Количество субъектов Российской Федерации профессиональные образовательные организации, которых курируют РУМЦ СПО	ед.	1	1	1	1
12.	Количество субъектов Российской Федерации образовательные и научные организации, которых вовлечены во взаимодействие с РУМЦ СПО.	ед.	1	5	6	7
Результаты проекта	<p>1. Организация социальной адаптации обучающихся, воспитательной и психолого-педагогической работы</p> <p>2. Разработка индивидуальных планов подготовки одаренных студентов к Всероссийской (заключительный и региональный этап) олимпиады школьников, Кузбасской олимпиады по общеобразовательным предметам обучающихся СПО, Международных, Всероссийских, Региональных олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий, движения "Готов к труду и обороне" (ГТО), городских олимпиад и других</p> <p>3. Формирование команд для участия Всероссийской (заключительный и региональный этап) олимпиады школьников, Кузбасской олимпиады по общеобразовательным предметам обучающихся СПО, Международных, Всероссийских, Региональных олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий, движения "Готов к труду и обороне" (ГТО), городских олимпиад и других</p> <p>4. Организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями для организации внеаудиторной занятости обучающихся, реализации программ профессионального обучения с получением свидетельства о присвоении рабочей профессии</p> <p>5. Внедрение новых Программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования</p> <p>6. Организация и проведение группы мероприятий РУМЦ СПО</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание Call – центра. - Всероссийская научно-практическая конференция «Готовность системы профессионального образования к обучению людей с инвалид-ностью по востребованным рынкам труда специальностям и профессиям»; - Обучающий семинар «Инновационные практики Профессионального колледжа г. Новокузнецка в обучении инвалидов и лиц с ОВЗ»; <p>Всероссийские вебинары:</p>					

	<p>1) Методические основы профессиональной ориентации инвалидов;</p> <p>2) Поддерживаемое трудоустройство и специальные рабочие места;</p> <p>3) Современные технологии психологического и социального сопровождения профессионального обучения инвалидов;</p> <p>4) Особенности организации дистанционного обучения инвалидов;</p> <p>5) Формирование и ведение банка программ, методик и технологий инклюзивного профессионального образования.</p> <p>- Разработка методических материалов:</p> <p>- Комплекты методических рекомендаций по вопросам реализации инклюзивного образования в системе СПО по направлениям подготовки: 1) ИТ-технологии; 2) Сфера услуг;</p> <p>- Рекомендации для ПОО по оборудованию рабочего места обучающегося с инвалидностью в учебно-производственной мастерской специалиста направлений подготовки ИТ-технологии или Сфера услуг разных нозологических групп: нарушение слуха, НОДА (не менее 3х);</p> <p>- Рекомендации для работодателей по оборудованию рабочего места специалиста выпускника колледжа по направлениям подготовки ИТ-технологии или Сфера услуг разных нозологических групп: нарушение слуха, НОДА (не менее 3х);</p> <p>- Кейсы с описанием лучших практик инклюзивного образования в системе СПО; организации и проведения обучения экспертов региональных конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс» (2 кейса ежегодно).</p> <p>- экспертная деятельность (экспертиза и рецензирование материалов, программ и т.д.)</p> <p>Проведение экспертизы программ, проектов и других материалов по инклюзивному профессиональному образованию.</p> <p>Подготовка заключений, рекомендаций. Публикация информационных материалов.</p>
--	--

Таблица 8.

4.4 Паспорт Проекта 4.

Наименование проекта:	Развитие кадрового потенциала
Период реализации	2020-2024 г.г
Руководитель проекта:	Директор Заместитель директора по учебно-методической работе Заведующая отделом аналитических исследований и разработки инноваций в образовательном процессе
Приоритетное направление развития	3.Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом
Цель проекта:	Обеспечение привлекательности работы в ГПОУ ПК г. Новокузнецка для преподавателей, мастеров п/о, социальных

партнеров - работодателей								
Показатели проекта и их значения по годам реализации проекта	№	Целевой показатель	Единица измерения	Значение показателя базовое планируемое				
				2020	2021	2022	2023	2024
				1	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей) всего	чел.	105	105
2	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей), прошедших обучение на право участия в региональном чемпионате WSR (эксперт компетенции) в соответствующем году	чел.	8	10	10	10	10	
3	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей), прошедших обучение по программе «5000 мастеров»	чел.	1	2	2	2	2	
4	Численность педагогических кадров (мастеров производственного обучения и преподавателей), прошедших обучение по программе «5000 мастеров» и получивших сертификат	чел.	1	2	2	2	2	
5	Численность специалистов РУМЦ СПО, прошедших курсы повышения квалификации и стажировки по вопросам инклюзивного образования	чел.	6	7	8	10	10	
6	Количество разработанных и актуализированных программ повышения квалификации по вопросам инклюзивного профессионального образования	ед.	7	8	8	8	8	
7	Количество организованных РУМЦ СПО стажировок в рамках повышения квалификации руководителей и педагогов профессиональных образовательных организаций по вопросам обучения инвалидов и лиц с ОВЗ по программам среднего профессионального образования и профессионального обучения.	ед.	2	3	3	3	3	
8	Количество субъектов Российской Федерации	ед.	1	1	1	1	1	

		профессиональные образовательные организации, которых курируют РУМЦ СПО						
	9	Количество субъектов Российской Федерации образовательные и научные организации, которых вовлечены во взаимодействие с РУМЦ СПО.	ед.	1	5	6	7	8
Результаты проекта:	<p>1. Реализация перспективного плана обучения преподавателей и мастеров производственного обучения в центрах подготовки экспертов</p> <p>2. Реализация перспективного плана повышения квалификации и ежегодных стажировок педагогических работников на профильных предприятиях (организациях) реального сектора экономики</p> <p>3. Разработка творческих проектов, участие в региональных, всероссийских и международных конкурсах, выставках, форумах, конференциях, олимпиадах, в том числе отраслевых</p> <p>4. Расширение списка Всероссийских, Международных конкурсов, участниками, которых могут стать преподаватели и мастера производственного обучения</p> <p>5. Ежегодное повышение квалификации, стажировки специалистов РУМЦ по различным вопросам инклюзивного образования (не менее 7 человек):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Стажировка в рамках повышения квалификации по вопросам обучения инвалидов с НОДА; - Стажировка в рамках повышения квалификации по вопросам методического обеспечения, сопровождения и реализации дистанционного обучения инвалидов. 							

Таблица 9.

4.5. Паспорт Проекта 5.

Наименование проекта:	Развитие в колледже приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям
Период реализации	2020-2024 г.г.
Руководитель проекта:	Директор Главный бухгалтер заместитель директора по учебно-производственной работ
Приоритетное направление развития	3.Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом
Цель проекта:	Привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения развития и совершенствования, расширения материально-технической базы колледжа; установление зависимости материального стимулирования работников колледжа от результатов качества и эффективности труда, активности участия в осуществлении приносящей доход

деятельности колледжа								
Показатели проекта и их значения по годам реализации проекта	Показатель	Ед. изм.	Базов. зн.	2021	2022	2023	2024	
	Сумма средств, направленная на обеспечение жизнедеятельности ПОО из бюджетных средств	Руб.	4959725	4959725	4959725	-	-	
	Сумма средств, направленная на обеспечение жизнедеятельности ПОО из внебюджетных источников	Руб.	220000	220000	220000	-	-	
	Сумма бюджетных средств из Регионального бюджета, направленная на техническую модернизацию, ремонт и переоборудование учебных пространств за отчётный год (без учёта грантов!)	Руб.	16641533	-	-	-	-	
	Сумма внебюджетных средств ПОО, направленная на техническую модернизацию, ремонт и переоборудование учебных пространств за отчётный год (без учёта грантов!)	Руб.	1434748	1500000	1500000	-	-	
	Сумма бюджетных средств из Федерального бюджета, направленная на техническую модернизацию, ремонт и переоборудование учебных пространств за отчётный год - гранты	Руб.	-	-	-	-	-	
	Численность обученных по программам для граждан предпенсионного возраста (отнесенных к данной категории в соответствии с Федеральным законом от 3 октября 2018 г. N 350-ФЗ) в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» за отчётный год всего	чел.	34					
	Численность обученных по программам для граждан предпенсионного возраста по стандартам WSR	чел.	34					
	Результаты проекта:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация программ дополнительного профессионального образования (профессиональное обучение, повышения квалификации и профессиональной переподготовки) 2. Расширение спектра программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом введенным профессиональных стандартов 3. Реализация адресных, коротких, эффективных образовательных профессиональных программ, семинаров- 						

	<p>тренингов по актуальным направлениям для удовлетворения потребности в профессиональном обучении различных категорий граждан, в том числе граждан предпенсионного возраста</p> <p>4. Активизация профориентационной работы по набору студентов по программам среднего профессионального обучения по договорам об оказании платных образовательных услуг, дополнительное образование по договорам об оказании платных образовательных услуг, дополнительное образование (рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»)</p> <p>5. Расширение перечня организаций, предприятий, частных лиц, которым колледж оказывает услуги в учебно-производственных мастерских выполняя заказы и оказывая услуги</p>
--	---

Таблица 10.

5. Этапы реализации Программы развития

Этап и его сроки	Задачи и содержание
<p>I этап Подготовительный Ноябрь-декабрь 2020г.</p>	<p>Организация командной сессии для установки новых векторов стратегического развития образовательного комплекса.</p> <p>Проведение анкетирования родителей, детей на предмет расширения спектра образовательных услуг и их анализ.</p> <p>Анализ кадровых дефицитов, в частности управленческого состава для реализации проектов, распределение зоны ответственности.</p> <p>Подготовка нормативно-правовой, организационной базы для внедрения стратегических проектов.</p> <p>Внесение мероприятий стратегических проектов в годовой план школы.</p> <p>Запуск внутрифирменной системы повышения квалификации педагогов.</p> <p>Утверждение и принятие программы педагогическим коллективом.</p>
<p>II этап Реализация январь 2020 – декабрь 2024 2020 г.</p>	<p>Реализация мероприятий стратегических проектов.</p> <p>Системный мониторинг образовательной успешности обучающихся.</p> <p>Системный мониторинг профессиональной компетентности педагогов.</p> <p>Модернизация внутрифирменной методической службы, и т.д.</p> <p>Возможная корректировка векторов развития.</p>
<p>III этап Заключительный декабрь 2024 г.- март 2025</p>	<p>Изучение и анализ удовлетворённости всех участников образовательного процесса формируемой моделью (ежегодно).</p> <p>Мониторинг результативности внедрения стратегических проектов.</p> <p>Стратегический анализ среды колледжа в новом состоянии.</p> <p>Разработка программы развития учреждения на новый период.</p>

6. Механизм реализации Программы развития

6.1 Риски и способы минимизации их влияния

Реализация Программы развития связана с различными рисками, обусловленными как внутренними факторами и зависящими от ответственного исполнителя, соисполнителей и участников программы (организационные риски), так и относящимися к внешним факторам (риски изменения законодательства, экономические риски и риски финансового обеспечения).

Комплексная оценка рисков, возникающих при реализации мероприятий программы, приведена в таблице:

Таблица 11.

Риски и способы минимизации их влияния

№ п/п	Описание рисков	Последствия от реализации риска	Способы минимизации
1	Финансовые:	Недобросовестность социальных партнеров, не пополнение или сокращение бюджетных и внебюджетных средств, инфляция, ухудшение социально-экономического положения семей обучающихся	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	Социально-педагогические	Невостребованность образовательных программ потребителями образовательных услуг, перегрузка обучающихся, и как следствие - ухудшение их здоровья, пассивность родительского сообщества, отсутствие мотивации общественных организаций в установлении партнерских отношений с колледжем	Работа по профориентации среди обучающихся, нацеленная на развитие уважения к людям различных профессий Мероприятия по закреплению социального статуса ОУ: Дни открытых дверей; публикации материалов о колледже в СМИ
3	Кадровые	Текущность кадров, снижение уровня мотивации педагогов к повышению квалификации вследствие материальных затрат для включения в инновационную деятельность.	Курсы повышения квалификации. Создание системы резервов кадров. Привлечение молодых специалистов. Организация индивидуальной работы

		«Старение» педагогических кадров профессиональное выгорание, недостаточность притока молодых кадров	педагогов по самообразованию Совершенствование системы стимулирования и мотивации. Трансляция передового опыта.
4	Усиление конкуренции	На рынке образовательных услуг появились учебные заведения различных типов, предоставляющие широкий спектр образовательных услуг, что создает между ними конкуренцию	Требуется перестройка внутренней среды образовательного учреждения. Развитие новой культуры. Активный маркетинг. Прогнозирование внешней среды. Мониторинг социально-экономической и правовой среды

Дополнительной мерой по снижению рисков является контроль при реализации каждого конкретного мероприятия. Меры по минимизации остальных возможных рисков, связанных со спецификой цели и задач программы, будут приниматься в ходе оперативного управления реализацией программы.

6.2 Экспертиза и мониторинг качества реализации Программы развития

Условием эффективного управления качеством реализации Программы развития является экспертиза и мониторинг.

Экспертиза (внешняя и внутренняя) будет проводиться с определенной периодичностью, результаты будут соотноситься, на основе анализа результатов будут приниматься решения по корректировке Программы развития.

В колледже создана система мониторинга качества образовательной деятельности. Цель мониторинга:

- обеспечение эффективного информативного отображения состояния образования в ОУ,
- 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. Критерии носят сквозной характер (по всем проектам).

Методы сбора информации: анкетирование всех участников образовательного процесса и социальных партнеров, анализ результатов обучения и качества образования, микроисследования, тестирования,

наблюдения, беседы с субъектами образовательной деятельности.

На основании выводов и рекомендаций будет разрабатываться проект следующей Программы развития.

6.3 Управление и контроль за ходом реализации Программы развития

Высшим органом управления Программой являются педагогический совет колледжа и директор как руководитель Программы, принимающие основные стратегические решения по выполнению Программы.

Управление Программой осуществляет Директор колледжа через своих заместителей: по учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, учебно-методической работе, по внедрению информационных технологий в учебный процесс, аналитических исследований и разработки инноваций в образовательном процессе.

Контроль за исполнением Программы осуществляет Управляющий Совет. Общий контроль осуществляется Учредителем колледжа – Министерством образования и науки Кузбасса.

Директор руководит разработкой и реализацией Программы развития, обеспечивает контроль, ресурсы, оценивает достижения и качество работы по реализации Программы.

Заместители директора осуществляют анализ состояния и оценку процессов развития колледжа; оценивают стратегически важные предложения по развитию, анализируют состояние и результативность работы методической службы; организуют деятельность по реализации Программы развития, руководят инновационной и экспериментальной работой.

Заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель по внедрению информационных технологий в учебный процесс, отдел аналитических исследований и разработки инноваций в образовательном процессе организуют деятельность творческих групп по обновлению и совершенствованию содержания образования, изучению и внедрению современных педагогических технологий, стандартов ТОП50 и актуализированных стандартов.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и инклюзивному образованию организует деятельность классных руководителей по реализации Программы развития гимназии.

Средним уровнем управления являются руководители проектов Программы – заместители, заведующие отдела и методическими объединениями преподавателей, и иные специалисты колледжа, назначенные ответственными за реализацию отдельных проектов Программы.

Руководители проектов планируют работу ответственных исполнителей проектов, промежуточную приемку результатов работ в соответствии с оцениваемыми параметрами проекта.

Руководители проектов представляют оперативные отчеты о ходе реализации Программы в Совет руководителей еженедельно.

Нижним уровнем управления являются ответственные исполнители проектов, которые выполняют конкретные работы в рамках реализации мероприятий Программы по отдельным проектам Программы в устанавливаемые сроки. Оперативные вопросы по выполнению работ решаются ответственными исполнителями и руководителями проектов Программы ежедневно.

Таблица 12.

7. Ожидаемые результаты от реализации программы

№ п/п	Приоритетное направление развития ПОО	Наименование блока мероприятий	Основные результаты	Руководитель направления
1.1	Приоритетное направление 1: Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области - Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям Подцель 1. Обеспечение повышения качества	Разработка ППССЗ по новым и региональным специальностям, профессиям ТОП50 Проведение процедуры лицензирования образовательной деятельности по новым специальностям, профессиям ТОП-50, актуализированным стандартам	Подготовка нормативно - методической базы для реализации образовательных программы специальностей ТОП50, актуализированных стандартов Увеличение удельного веса реализуемых профессий и специальностей ТОП-50	Служба учебной, учебно-методической работы Служба учебно - производственной работы, Отдел аналитических исследований и разработки инноваций в образовательном процессе Преподаватели МДК и профессиональных модулей
1.2	профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе выполнения требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR	Профориентационная работа со школьниками Проведение сравнительных диагностических исследований качества профессионального образования по специальностям (анкетирование абитуриентов, студентов, родителей, работодателей, мониторинг качества преподавательской деятельности)	Реализация сетевого партнерства Удовлетворение качеством подготовки обучающихся	Служба приема и профориентации Служба учебно-воспитательной работы и молодежной политики Педагогические работники колледжа
1.3		Разработка различных моделей практико-ориентированного обучения по специальностям Корректировка рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей программ практик в соответствии с международными стандартами и регламентами WSR	Сотрудничество с работодателями Рабочие программы с включенными элементами международных стандартов и регламентов WSR	Служба учебной, учебно-методической работы

1.4		Разработка программ ГИА в форме демонстрационного экзамена в соответствии с международными стандартами и регламентами, сопутствующих методических и оценочных материалов	Учебно-методическая база ГИА в форме демонстрационного экзамена учетом в соответствии с международными стандартов и регламентов. Независимая оценка контрольно-оценочных средств государственной итоговой аттестации	Служба учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития
		Создание площадок на базе образовательной организации для проведения квалификационных экзаменов в форме демонстрационного экзамена	Профессиональная подготовка выпускников, отвечающая требованиям в соответствии с международными стандартами и регламентами	
1.5		Создание программно-методического обеспечения для организации обучения лиц с ОВЗ	Комплект программно-методического обеспечения для организации обучения лиц с ОВЗ	Служба учебно-методической работы, учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития
		Адаптация учебно-методического комплекса для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ с различными формами нарушения функций жизнедеятельности	Реализация адаптированных образовательных программ	
		Разработка и реализация специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей	Реализация адаптированных образовательных программ (специализированные адаптированные программы дисциплин и профессиональных модулей)	
		Мониторинг вакансий рабочих мест для расширения возможности трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ	Содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ	
1.6	Подцель 1. Обеспечение	Проведение подготовки	Эффективное использование	Службы учебно-

	повышения качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе обеспечения соответствия требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR	педагогических кадров к использованию электронных образовательных ресурсов Формирование базы электронных образовательных ресурсов по профессиям и специальностям	электронных образовательных ресурсов Заключение договоров. Пополнение банка электронных образовательных ресурсов. Обеспеченность электронными образовательными ресурсами	методической работы и информационного обеспечения
1.7	профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR	Мониторинг возможных баз прохождения студентами обучения (стажировки/практики) Организация прохождения студентами обучения (стажировки/практики)	Заключение договоров о прохождении студентами обучения (стажировки/практики)	Служба учебно-производственной работы
1.8		Формирование команд на региональный чемпионат WSR, WSR Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства Тренинги команд Разработка пакетов документов по проведению чемпионатов, конкурсов Трансляция опыта тренировок команд WSR, WSR Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства в массовую практику	База данных потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства Создание конкурсной среды Подготовка студентов по заданиям региональных, национальных чемпионатов профессионального мастерства Пакет документов для проведения чемпионатов, конкурсов Подготовка материально-технической базы, отвечающей условиям чемпионатов, конкурсов	Службы учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития, учебно-воспитательной работы, учебно-методической работы

		<p>подготовки кадров по ТОП50</p> <p>Расширение списка компетенций регионального чемпионата WSR, WSR Junior, Абилимпикс, Международных и Всероссийских олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Организация работы с ресурсными специализированными центрами квалификаций</p>	<p>Увеличение участников чемпионатов, конкурсов</p> <p>Вовлечение в конкурсные и олимпиадные движения</p> <p>Увеличение участников в движение WorldSkills Junior, Абилимпикс, Международные и Всероссийские олимпиады, конкурсы профессионального мастерства</p> <p>Интеграция в профессиональное сообщество</p>	
1.9	<p>Подцель 1. Обеспечение повышения качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе обеспечения соответствия требований ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям из ТОП-50, профессиональных стандартов и международных стандартов и регламентов WSR</p>	<p>Мониторинг сведений о трудоустройстве выпускников в течение следующего учебного года</p> <p>Реализация плана работы с предприятиями по вопросам трудоустройства выпускников</p> <p>Работа центра содействия трудоустройству выпускников СПО</p> <p>Участие представителей работодателей в процедуре ГИА</p>	<p>Получение сведений о перспективных тенденциях развития рынка</p> <p>Повышение % трудоустройства выпускников</p> <p>Рост уровня квалификации труда</p> <p>Единая система работы по трудоустройству выпускников</p> <p>Трудоустройство выпускников</p>	<p>Службы учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития, центр содействия трудоустройству выпускников</p>
1.10		<p>Работа с независимыми центрами оценки квалификаций</p>	<p>Формирование базы центров независимой сертификации выпускников по направлениям подготовки</p> <p>Договоры с центрами по сертификации квалификаций</p>	<p>Службы учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития</p>

		<p>Организация партнерства с работодателями по популяризации сертификации квалификации выпускников</p> <p>Сертификация квалификаций выпускников по востребованным и перспективным специальностям в соответствующих независимых центрах оценки сертификации</p>	<p>Комплексное методическое обеспечение процедуры сертификации квалификации</p> <p>Привлечение средств работодателей для проведения сертификации выпускников</p> <p>Повышение заинтересованности выпускников в получении сертификатов квалификации</p> <p>Профессиональная подготовка выпускников, отвечающая требованиям российских и мировых стандартов</p>	
2.1	<p><u>Приоритетное направление 2:</u> Развитие эффективных показателей независимой оценки, обеспечивающих объективную и комплексную систему мониторинга подготовки кадров и деятельности колледжа</p> <p><u>Подцель 2:</u> Совершенствование материально-технической базы колледжа, внедрении инновационных образовательных технологий и методов организации образовательного процесса, создание условий для получения профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для качественной подготовки квалифицированных кадров. Внедрение системы независимой сертификации квалификаций выпускников</p>	<p>Реализация плана материально-технического обеспечения образовательного процесса по приобретению машин и оборудования необходимого для реализации образовательных программ</p> <p>Перераспределение расходов в сторону приобретения машин и оборудования для нужд колледжа</p> <p>Планирование мероприятий по подготовке заявок на приобретения машин и оборудования для реализации специальностей ТОП-50</p>	<p>Модернизация и расширение парка приобретаемых машин и оборудования</p> <p>Приобретения машин и оборудования для реализации специальности ТОП-50</p>	<p>Службы учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития</p>
2.2		<p>Усовершенствование материально-технических условий для реализации адаптированных программ</p>	<p>Закупка оборудования, расширяющей возможности обучения студентов инвалидов, студентов с ОВЗ</p>	<p>Службы учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития</p> <p>Служба бухгалтерии</p>

	колледжа.			Отдел договорной и претензионной работы
3.1	Приоритетное направление 1. Подготовка высококвалифицированных кадров, в соответствии с требованиями развития экономики Кемеровской области- Кузбасса и современными потребностями общества, создание условий для их подготовки по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям. Приоритетное направление 3.	Организация социальной адаптации обучающихся, воспитательной и психолого-педагогической работы	Повышение социальной адаптации обучающихся Взаимодействие педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов по вопросам социальной адаптации обучающихся, воспитательной и психолого-педагогической работы	Служба воспитательной работы и молодежной политики
3.2	Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом Задача 3. Развитие системы внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующего успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся и школьников в рамках сетевого взаимодействия	Разработка индивидуальных планов подготовки одаренных студентов к Всероссийской (заключительный и региональный этап) олимпиады школьников, Региональной олимпиады школьников, международных и Всероссийских олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий, движения "Готов к труду и обороне" (ГТО), городских олимпиадах Формирование команд для участия в Всероссийской (заключительный и региональный этап) олимпиады школьников, Кузбасской олимпиады школьников, Международных и Всероссийских олимпиад, конкурсов, спортивных мероприятий, движения "Готов к труду и обороне" (ГТО), городских	Создание условий для качественной подготовки участников Участие в международных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	Служба учебной, учебно- методической работы Служба воспитательной работы и молодежной политики
3.3		Организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями для организации	Создание условий для развития способностей талантливых детей Создание	Служба воспитательной работы и молодежной политики

		внеаудиторной занятости обучающихся по научно-техническому направлению, реализации программ профессионального обучения с получением свидетельства о присвоении рабочей профессии	условия для доступности дополнительной программы по технической направленности Работа по проведению в колледже ранней профориентации и профессионализации за счет участия в рамках проектов "Профессиональное обучение без границ", и др.	Служба профориентации
4.1	Приоритетное направление 3: Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом Подцель 3: Формирование позитивного имиджа среднего профессионального образования (профориентация детей, работа с родителями, взрослым населением, социальными партнерами) Задача 4. Развитие кадрового потенциала	Реализация перспективного плана обучения преподавателей и мастеров производственного обучения	Повышение профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения Сертификация экспертов по компетенциях WorldSkills, WorldSkills Junior, Абилимпикс	Служба учебной, учебно-методической работы Отдел кадров и служба документационного обеспечения
4.2		Реализация перспективного плана ежегодных стажировок педагогических работников на профильных предприятиях (организациях) реального сектора экономики	Заключение договоров на обучение Составление заявок на стажировку	Служба учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития
4.3		Разработка творческих проектов, участие в региональных, всероссийских и международных конкурсах, выставках, форумах, конференциях, олимпиадах, в том числе отраслевых Расширение списка Всероссийских, Международных конкурсов, участниками, которых могут стать преподаватели и мастера производственного обучения	Участие педагогических работников во Всероссийских, Международных конкурсах	
4.4		Мониторинг возможных баз	Заключение договоров о	

		<p>прохождения преподавателями и мастерами производственного обучения стажировки за рубежом</p> <p>Организация прохождения преподавателями и мастерами производственного обучения стажировки за рубежом</p>	<p>прохождение стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения за рубежом</p>	<p>производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития</p> <p>Служба учебной, учебно- методической работы</p> <p>Отдел кадров и документационного обеспечения Служба бухгалтерия</p>
5.1	<p>Приоритетное направление 3: Формирование экономически устойчивого образовательного учреждения с узнаваемым брендом</p> <p>Подцель 3: Формирование позитивного имиджа среднего профессионального образования (профориентация детей, работа с родителями, взрослым населением, социальными партнерами)</p> <p>Задача 5.</p>	<p>Реализация программ дополнительного профессионального образования (профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки)</p> <p>Расширение спектра программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом профессиональных стандартов</p>	<p>Увеличение доли доходов, полученных от реализации программ ДПО, в объеме доходов образовательной организации от реализации программ СПО, ДПО и профессионального обучения</p> <p>Увеличение количества программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки</p>	<p>Служба Многофункциональный центр профессиональных квалификаций</p>
5.2	<p>Развитие в колледже приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям</p>	<p>Реализация адресных, коротких, эффективных образовательных профессиональных программ, семинаров-тренингов по актуальным направлениям для удовлетворения потребности в профессиональном обучении различной категории граждан</p>	<p>Увеличение удельного веса обученных по программам повышения квалификации в объеме до 72 часов и численности обученных в образовательной организации по ДПО</p>	<p>Служба Многофункциональный центр профессиональных квалификаций</p>
5.3		<p>Активизация профориентационной работы по набору студентов по программам СПО по договорам с физическими лицами,</p>	<p>Повышение объема приносящей доход деятельности</p>	<p>Служба профориентации и приема Служба</p>

		дополнительное образование, выполнение заказов и оказание услуг предприятиям, организациям и частным лицам		Многофункциональный центр профессиональных квалификаций Служба учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития
5.4	Задача5. Развитие в колледже приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям	Расширение перечня организаций, предприятий, частных лиц, которым колледжа оказывает услуги в учебно-производственных мастерских	Повышение объема приносящей доход деятельности Производственная практика обучающихся колледжа	Служба учебно-производственной работы, стратегического проектирования и инновационного развития