Департамент образования и молодежной политики

ХМАО-ЮГРА

Бюджетное учреждение среднего профессионального образования

«Радужнинский профессиональный колледж»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА ПРИНЯТА « УТВЕРЖДАЮ»**

на заседании Педагогического совета Директор БУ СПО « РПК»

БУ СПО «РПК» протокол№1, М.Н.Волков

 « » ноября 2013г. « » ноября 2013 г.

**ПРОГРАММА СОГЛАСОВАНА**

с Советом БУ СПО «РПК»

« » ноября 2013 г.

(протокол №  )

**Программа развития**

**Бюджетного учреждения среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**«Радужнинский профессиональный колледж»**

**на 2013-2018 гг.**

***«Реализация модели опережающего профессионального образования»***

 **2013 г**

 **Радужный**

**СОДЕРЖАНИЕ**

***1. Паспорт Программы развития***

***БУ «Радужнинский профессиональный колледж»***

***на 2013-2018 гг. (****далее – Программа)*

***1.1. Наименование Программы:***

«Реализация модели опережающего профессионального образования в БУ «Радужнинский профессиональный колледж» в 2013-2018 гг. – адекватный ответ на вызов инновационно-технологической стратегии развития экономики региона»

***1.2. Дата принятия решения о разработке Программы:***

Решение о разработке Программы развития БУ СПО «Радужнинский профессиональный колледж» на 2013-2018 гг. принято на расширенном заседании Совета колледжа по реализации Инновационных образовательных программ «РПК» с участием руководителей стратегических партнеров образовательного учреждения.

Программа развития БУ СПО «Радужнинский профессиональный колледж» на 2013-2018 гг. разработана на основе аналитических материалов выполнения Федеральной целевой программы развития образования (ФЦПРО); приоритетных направлений развития профессионального образования ХМАЮ-ЮГРА, и достигнутых результатов работы по реализации Инновационных образовательных программ в рамках реализации Программы развития нашего образовательного учреждения на 2008-2013 гг.

Настоящая Программа была обсуждена и принята на заседаниях Совета образовательной организации и Педагогического совета колледжа

Программа является основополагающим документом для разработки, корректировки и уточнения других программ и локальных актов деятельности колледжа и служит основой для принятия решений на всех уровнях его управления.

***1.3. Перечень приложений к Программе*:**

- Концепция (пояснения) необходимости принятия Программы развития РПК и основные результаты деятельности колледжа по состоянию на 01.09.2013 г.;

- Макет Портфолио работников колледжа;

- Организационная структура (схема) управления БУ СПО «РПК»

- Регламенты работы колледжа и его структурных подразделений;

- Устав БУ СПО «РПК»;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Коллективный договор между администрацией и работниками БУ СПО «Радужнинский профессиональный колледж», Положение об оплате и стимулировании труда работников колледжа;

- «Единые педагогические требования в колледже»;

- Комплексные программы развития по отдельным направлениям деятельности образовательного учреждения:

 - Комплексная программа воспитательного процесса;

 - Система независимого промежуточного и итогового контроля качества подготовки специалистов;

 - Программа информатизации управленческой и образовательной деятельности и другие;

 - Локальные акты, инструкции и положения.

Настоящие приложения являются составной частью программы и конкретизируют её основные направления и механизмы реализации.

***1.4. Разработчики Программы:***

***Волков М.Н***. – руководитель творческого коллектива, директор колледжа;

***Карнаухов В.В***. – заместитель директора колледжа;

***Герасимова Л.Ю.*** – заместитель директора колледжа;

***Лузьянова А.Р.*** – исполняющий обязанности заместителя директора колледжа

***Боровлева Е.В***.– методист;

***Попова Н.Г.*** – специалист по маркетингу;

***Ильина Т.Л.*** – мастер производственного обучения;

***Таран Е.К***. – мастер производственного обучения;

***Артюхова Л. Н.*** – социальный педагог;

***Курочкина Л.Н.*** – педагог-психолог;

***1.5. Эксперты Программы:***

***Князева О.В.*** – К.ф.н., доцент**,** зав. НМЦ Департамента образования г. Новоуральск, Свердловской области.

***Манакова М.В***. - К.п.н., доцент, зав. кафедрой психологии НТГСПА.

***Нургалеев Л.Н.-*** К.п.н, доцент, директор ГАОУ СПО СО НТТИТСиП «Самородок»

***1.6. Цели Программы*:**

Настоящая Программа базируется на положениях и принципах, заложенных в инновационных образовательных программах колледжа, в основании которых выделены открытость образовательного учреждения к внешним запросам рынка труда и экономики региона; внедрение проектных методов развития, логики развития «деньги в обмен на обязательства», конкурсное выявление и поддержка педагогов - лидеров, адресность ресурсной поддержки, комплексный и целевой характер принимаемых решений.

Цель Программы предусматривает дальнейшее развитие и реализацию ключевых системных изменений в работе колледжа, его взаимодействие с рынком труда и включает в себя:

- внедрение механизмов поэтапного формирования и реализации современной модели подготовки кадров, обеспечивающей повышение доступности и качества профессионального образования в соответствии с вызовами инновационного развития экономики, современными потребностями общества и каждого гражданина.

- обновление содержания профессионального образования в соответствии с перспективными тенденциями социально-экономического развития региона, общественными интересами и потребностями личности, прагматичностью и ориентацией в подготовке специалистов на запросы рынка труда, инвестиционной привлекательностью колледжа, совершенствованием организационно-экономических механизмов;

- индивидуализацию образования, ориентацию на формирование общих и профессиональных компетенций выпускников, востребованных современным рынком труда, адресным сектором экономики, изменение статуса молодого специалиста, повышение качества фундаментальных знаний, практических умений и навыков, укрепление связей со всеми уровнями образования, расширение сферы дополнительного профессионального образования;

- обеспечение активного участия работодателей на всех этапах образовательного процесса в колледже - от формирования содержания подготовки специалистов до процедур независимой оценки результатов обучения, аттестации и сертификации выпускников; реализация новых механизмов государственно - частного партнерства в сфере профессионального образования;

- вовлечение студентов и педагогов колледжа, социальных партнеров – работодателей и представителей науки, в прикладные исследования и эксперименты по проблемам модернизации СПО и признание этого уровня образования в качестве важнейшего ресурса и инструмента освоения студентами компетенций поиска, анализа, освоения, обновления информации, проведения исследовательской и проектной деятельности, ориентированной на потребности инновационной экономики и технологической модернизации производства.

- формирование системы непрерывного образования на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных образовательных программ, позволяющей максимально эффективно использовать педагогический потенциал и создать условия для самореализации личности и реализации концепции «обучения граждан в течение всей жизни».

Для достижения поставленных целей и решения задач, введения целевых индикаторов и показателей оценки результативности выполнения Программы администрацией колледжа совместно со структурными подразделениями образовательного учреждения разрабатываются отдельные программы, планы, нормативные документы и методические материалы, включающие формы, технологии и механизмы реализации Программы.

В целом Программой предусматриваются ориентиры на ожидаемые конечные результаты развития колледжа и показатели социально-экономической эффективности его деятельности в интересах инновационного развития экономики г. Радужного и ХМАО-ЮГРА.

***Задачи Программы:***

1. Приведение объемов, профилей и направлений подготовки кадров в колледже в соответствии с инновационными и перспективными направлениями развития экономики, потребностями регионального и межрегионального рынков труда. Системное взаимодействие с социальными стратегическими партнерами колледжа по подготовке востребованных специалистов, способных обеспечить модернизацию и инновационно-технологическое развитие экономики региона.

2. Создание необходимой ресурсной базы современного профессионального образования (кадровый потенциал, новая образовательная среда).

3. Обеспечение условий для выполнения и дальнейшего развития результатов инновационных образовательных программ. Переход на целевую контрактную подготовку кадров. Обеспечение мобильности молодых специалистов на основе достижения высокой квалификации (в том числе рабочих профессий высоких квалификационных разрядов), освоения второй и/или третьей профессии, получения международных сертификатов освоения профессиональных компетенций по направлениям: информационные технологии, иностранные языки, менеджмент (и иных в рамках дополнительных образовательных услуг за пределами государственных образовательных стандартов). Создание условий для обучения в колледже детей - инвалидов. Реализация программ адаптационного и социализирующего характера для мигрантов.

4. Реализация интегрированных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, экспериментальной программы, отработка новых форм и методов организации образовательного процесса, позволяющих обеспечить эффективную подготовку квалифицированных технических кадров с современными компетенциями для предприятий и учреждений города и региона.

5. Обеспечение внедрения в систему базового и повышенного уровня профессионального образования новых федеральных государственных образовательных стандартов СПО 3-го поколения ФГОС, основанных на профессиональных компетенциях, модульном обучении и эффективных механизмах, обеспечивающих подготовку кадров в соответствии с требованиями экономики, основанной на знаниях и потребностях регионального рынка труда.

6. Внедрение в систему профессионального образования и подготовки кадров эффективных механизмов независимой оценки качества обучения, основанных на профессиональных компетенциях, и обеспечение потребности в образовательных услугах регионального рынка труда и граждан по востребованным направлениям и профилям подготовки кадров.

7. Создание условий для модернизации технологий профессионального образования и воспитания как инструментов изменения статуса и социализации молодых специалистов, обеспечения требуемого уровня компетенций в области современных производственных отношений.

8. Внедрение эффективных форм, методов и механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки кадров, в том числе в рамках реализации международных проектов.

9. Развитие сотрудничества и обеспечение преемственности со всеми уровнями образования (общего, начального и высшего профессионального образования) на основе инновационных образовательных программ и технологий обучения, общих подходов к независимой оценке качества образования, инструментов социального диалога и развития системы непрерывного образования.

10. Осуществление мер в деятельности колледжа в рамках нового организационно-правового статуса образовательной организации (аттестации работников, функциональной структуры, штатного состава, системы оплаты и стимулирования работников, разработка локальных актов, планов работы, учебных планов и графиков образовательного процесса, системы контроля и диагностики качества профессионального образования, социально-воспитательная деятельность и т.д.).

12. Обеспечение эффективного функционирования колледжа на основе экономии средств, привлечения дополнительных ресурсов, в том числе через механизмы формирования целевого капитала.

13. Повышение кадрового потенциала колледжа через новые механизмы переподготовки педагогов, системное индивидуальное планирование работы всех сотрудников и структурных подразделений, оценку результативности работы и введение эффективной системы мотивации и стимулирования труда, исходя из показателей и структуры типового Портфолио, принятого в колледже.

14. Позиционирование колледжа как важнейшего ресурса инновационного развития экономики региона через новые механизмы профориентации и информирования граждан о перспективных и востребованных на рынке труда профессиях и специальностях. Обеспечение конкурентоспособности и лидерства колледжа на рынке образовательных услуг региона.

***1.10. Сроки реализации Программы: 2013 – 2018 годы***

Начало: сентябрь 2013/2014 учебного года

Окончание: июнь 2018/2019 учебного года

***2. Введение.***

 ***2.1. Актуальность разработки Программы развития «РПК».***

Новая социально-экономическая и политическая ситуация, сложившаяся в России, позволила реально перейти к глубоким содержательным изменениям в области начального и среднего профессионального образования. Анализ и прогноз востребованности рабочих кадров высокой квалификации на рынке труда показывают, что экономика региона находится в стадии стабилизации.

Действительная региональная демографическая ситуация (уменьшение абсолютной численности населения) и значительные внутренние резервы предприятий города и региона в целом, позволяют спрогнозировать значительное изменение баланса трудовых ресурсов в пользу непроизводственной сферы.

Профессиональное образование, выступавшее социальным гарантом населения ХМАО-Югры, на современном этапе является проводником интересов государства в целом и региона, в частности, т.к. именно в системе НПО и СПО интегрируются экономические, социальные и культурные функции. Данная система является базовой для развития экономики и зеркально отражает все процессы, происходящие в ней.

Структурная перестройка сети образовательных учреждений НПО и СПО повлекла за собой диверсификацию профессиональных образовательных программ и позволила значительно расширить ассортимент предлагаемых образовательных услуг. Новый Закон об образовании РФ, внедрение федеральных образовательных стандартов 3-го поколения ориентирует педагогические коллективы на поиск путей для цивилизованного развития рынка образовательных услуг с учетом требований рынка труда. Однако динамика развития профессионального образования происходит в сложной обстановке. На деятельность образовательных учреждений оказывают влияние дестабилизирующие факторы:

- социальная и экономическая нестабильность в обществе;

- дефицит финансовых средств;

- неполнота нормативно-правовой базы профессионального образования;

- проблема кадрового обеспечения учреждений НПО и СПО.

- материальная база образовательных учреждений не соответствует реальному оборудованию, находящемуся в эксплуатации на производственных предприятиях и организациях;

- образовательные учреждения пока еще ориентированы на подготовку отраслевых специалистов без учета интересов региона;

- нарушен баланс между профессионально-квалификационной структурой подготовки кадров и реальной потребностью рынка труда;

- практически отсутствует прогноз потребности в подготовке рабочих и специалистов (как на долгосрочный, так и на краткосрочный периоды), что не позволяет осуществить перепрофилирование образовательного учреждения в соответствии с потребностями рынка труда.

Таким образом, существующая система профессионального образования ставит перед образовательным учреждением определения направлений деятельности в динамично меняющемся социуме, найти свое место в социально-экономической инфраструктуре города и региона, определить перспективу своей образовательной и производственно-хозяйственной деятельности, выявить источники и скрытые резервы продуктивного функционирования.

Реализовать эти задачи возможно коллективу колледжа при наличии полноценной, конкретной Программы развития. При разработке Программы развития РПК нами рассматривался данный продукт коллективной мыследеятельности как средство управления, создаваемое на основе системно-оптимизационного подхода к решению проблемных ситуаций и анализу особенности Программы развития предыдущего периода.

***2.2. Обоснование нормативных основ построения программы.***

Перед любым ОУ, в котором всерьез думают о своем будущем, встает вопрос о путях его стратегического развития. Даже если результат образовательной деятельности с точки зрения общепринятых формальных показателей достоин, приходит понимание, что для обеспечения стабильно долгосрочного развития ОУ необходимо совершенствовать его организационно – педагогическую систему.

Современная организационно-педагогическая система колледжа, в нашем понимании, должна ненавязчиво интегрировать и точно направлять профессиональные усилия и творческий потенциал коллектива на удовлетворение разнообразных потребностей каждого студента (учащегося), сохраняя, в то же время, колледж как единый организм, максимально устойчивый, с одной стороны, и максимально мобильный - с другой.

По данным социально-психологических исследований *(Л.Н.Нургалеев, автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук),* большинство образовательных учреждений профессионального образования, ориентированные на поиск новых средств, методов и форм образовательной деятельности, допускают существенные ошибки, ведущие прямо в противоположную сторону от развития.

Качественный анализ программ - претенденов на инновации показывает, что очень часто заявленные инновации разрознены, малоуправляемы, плохо продуманы, не валидны нормативно правовым и методологическим основаниям.

При разработке настоящей Программы развития колледжа на 2013-2018 гг. в качестве методологической базы использованы нормативно правовые акты от уровня Российской Федерации до регионального значения.

Прежде всего, это Конституция РФ (ст.5) и Закон об образовании РФ №273-ФЗ от 29.12.2012г.:

- Общие требования к реализации образовательных программ (ст.13);

- Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ст.16);

- Формы получения образования и формы обучения (ст.17);

- Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования (ст.19);

- Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования (ст.20);

- Контроль, надзор и оценка системе профессионального образования (ст.6-7, гл.12);

- Педагогическая экспертиза (ст.94);

- Независимая оценка качества образования (ст.95);

- Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ст.96);

- Информационная открытость системы образования, мониторинг в системе профессионального образования (ст.97);

- Новая система к повышению квалификации педагогических и руководящих работников (ст.47);

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);

- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 г. № 2227-р);

- Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537);

- Стратегия развития информационного общества Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212);

- Стратегия развития физической культуры и спорта Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. № 1101-р);

- Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р;

- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р;

- Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2013 года № 45-рп «О плане мероприятий («дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;

- Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26.09.2013 №378-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2014-2020 годы»

С целью адаптации вышеперечисленных актов в Программе развития колледжа, рассматривались нормативные документы, декларированные региональными органами власти и городской Администрации.

***3. Анализ исходного состоянии образовательной системы в колледже.***

*3.1 Кадровое обеспечение учебного процесса*

Таблица №1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Основные показатели** | **2010 – 2011** | **2011 - 2012** | **2012 - 2013** |
| Общая численность работников | 127 | 124 | 109 |
| Доля административных работников | 8.7% (11ч.) | 8.9% (11ч) | 9.2% (10ч.) 7+3(не пед.работники) |
| Доля педагогов с высшим образованием | 37.8% (48ч.) | 37% (46ч.) | 38.5% (42ч.) |
| Доля педагогов с высшей и I категорией | 28.3% (36ч)вк-17; 1к-19 | 24.2% (30ч.)вк-13; 1к-17 | 24.7% (27ч.)вк-13; 1к-14 |
| Преподаватели со стажем до 5 лет | 2 | 1 | 0 |
| Доля сотрудников, имеющих отраслевые и государственные награды | 7% (9ч.) | 12.1% (15ч.) | 14.7% (16ч.) |

*Распределение педагогических работников*

*по стажу работы на 01.03.2013 год*

 Средний возраст коллектива 49 лет

 Учебный процесс обеспечивается высококвалифицированными кадрами. В колледже работает 47 человек педагогических работников из них преподавателей 13 и мастеров производственного обучения 27 человек и 7 человек администрации (1 уровень-1; 2 уровень -2; 3 уровень - 4). Внешних совместителей –1 человек. Имеют высшее образование - 42, 11 среднее профессиональное образование и 1 человек начальное профессиональное образование. Высшую категорию имеют 13 человек – 12%, первую 14 человек – 12.8%, вторая 9 человек – 8.2%, б\к – 18, из них администрация: высшая категория – 1чел.; 1-ая категория – 4 чел.;

13 сотрудников имеют почетное звание: 1чел.- Почетный работник общего образования; 12 чел.- Почетный работник НПО и 3чел. награждены Почетной грамотой МО РФ.

 *Повышение квалификации сотрудниками РПК*

26 чел.

●. *а). Повышение квалификации*

 15 чел. *педагогическими работниками*

 14 чел. *(курсовая форма)*

 ● ●

 ●

 2 чел. 5 чел. *б). Повышение квалификации*

 ● *педагогическими работниками*

 *(стажировка на предприятии)*

2010-2011г. 2011-2012г. 2012-2013г.

Данные SWOT - анализа ситуации сложившейся в колледже как составной части социума г. Радужный демонстрируют отличительные особенности образовательного учреждения.

1. Спектр образовательных услуг ОУ ориентирован на сектор нашего города и региона, реализуемые профессии перспективные, востребованные. До 70 % выпускников успешно трудоустраиваются по профессии.

2. Колледж имеет удобное географическое положение, расположен рядом с центром города.

3. Материально-техническая база колледжа, обладающего сравнительно высоким потенциалом, позволяет ориентироваться в региональной системе образования на применение новых технологий обучения, основанных на компетенциях. В соответствии с Программой развития бывшего профессионального лицея (2008-2012 гг.) в образовательное учреждение поставлено современное учебное и производственное оборудование на сумму 9 мл. 300 тыс. рублей.

4. В колледже применяются системно-деятельностные технологии обучения. Лаборатории, кабинеты, мастерские максимально приближены к производственным условиям. В кабинетах специальных дисциплин организован оперативный учебно-производственный процесс, максимально приближенный к реальному производству. В кабинет информационных технологий приобретено лицензионное ПО: Corel DrowХ4, 1-C «Колледж», Windows-XP, Windows 7 Starter, Windows Vista, Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007. Обучение работе в данных информационных системах входит в вариативные модули образовательных программ, для приобретения обучающимися дополнительных профессиональных компетенций необходимых работодателям.

5. Пополнение МТБ обеспечивает возможность расширения спектра дополнительных образовательных услуг, возможность организовать подготовку (в том числе по вариативным образовательным модулям) взрослого населения. В течение 3 лет мы выигрываем открытые конкурсы по отбору ОУ для оказания образовательных услуг (профессиональной подготовке, переподготовке и повышения квалификации) безработных граждан, проводимым центром занятости города.

6. Анализируя процент трудоустройства выпускников, можно сделать вывод, что наблюдается большой процент поступления обучающихся после нашего учебного заведения в другие учреждения СПО и ВПО региона (до 40%) на очную и заочную форму обучения. Проводя анкетирование с выпускниками о дальнейшей карьере, можно отметить, что 65 % наших выпускников высказали готовность продолжить обучение на более высокой ступени по профессиям профиля в нашем ОУ при возможном повышении статуса на очной, заочной и вечерней формах обучения.

Перспективу повышения статуса видим в том, что профессии, по которым мы ведем сегодня обучение, могут быть объединены по технологическому принципу со специальностями среднего профессионального образования (вертикальная и горизонтальная интеграция) и могут составлять единый непрерывный процесс обучения на многоступенчатой и многоуровневой модели.

 *3. Учебно-воспитательная работа в колледже*

Воспитательный процесс колледжа - это сложнейший многогранный процесс прямого, непосредственного воздействия образовательной среды на обучающихся, где сама образовательная среда определяется через систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и предметном окружении.

3.1. В колледже разработано 6 Локальных актов, регламентирующих учебно-воспитательный процесс.

 3.2 Профессионально-квалификационная характеристика сотрудников, включенных в организацию воспитательной деятельности:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность сотрудников | Кол-во сотрудников  | Образование | Квалификационная категория |
|  | высшее | ср.пр. | высшая | первая | вторая |
| 1. | Педагог ДО | 4 | 4 |  | 2 | 1 | 1 |
| 2. | Педагог-психолог | 1 | 1 |  |  |  | 1 |
| 3 | Социальный педагог | 1 | 1 |  |  |  | 1 |
| 4. | Заведующий библиотекой | 1 | 1 |  |  | 1 |  |
| 5 | Художник-конструктор (дизайнер) | 1 | 1 |  |  |  |  |
| 6. | Классный руководитель | 19 | 15 | 4 | 7 | 5 | 2 |
| 7 | Преподаватель-организатор ОБЖ | 1 | 1 |  | 1 |  |  |

*Все педагоги соответствуют квалификационным характеристикам,имеют опыт работы со студентам, владеют социально-психологическими методами организации внеурочной деятельности обучающихся и профессионально решают задачи воспитания и развития подростков .*

*3.3.Характеристика*

*социального статуса семей обучающихся (за 3 года)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***2011-12*** ***учебный год*** | ***2010-11 2012-2013******учебный год учебный год*** |
|  Девушки  | 124 | 120 143 |
|  Юноши  | 328 | 360 339 |
|  Обучающиеся: * из многодетных семей
 | 44 |  3963  |
| * из неполной семьи
 | 138 | 111 124 |
| * из семей безработных родителей
 | 4 | 7 6 |
| * из малообеспеченных семей и семей с низкими доходами
 | 17 | 30 25 |
| * состоящие на профилактическом учете в ОПДН
 | 25 | 35 18 |
| * проживающие не с родителями
 | 12 | 13 16 |
| * иногородние
 | 4 | 2 3 |
| * прибывшие из стран СНГ
 | 5 | 1 8 |
| * дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей
 | 17 | 20 28  |
| * проживающие в приемных семьях
 | 4  | 3 5 |
| * имеющие детей
 | 7 | 3 10  |
| * инвалиды
 | - | 4 - |
| * из категории МНС
 | 2 | 2 2 |
| * неблагополучные семьи
 | 7 | - 5 |
| * пострадавших от взрыва ЧАЭС и воздействия радиоактивного облучения
 | 2 | 2 1  |
| * проживающие на частных квартирах и общежитиях
 | 6 | 7 5 |
| * получающие компенсационные выплаты и пособие
 | 8 | 8 21  |
| * неблагополучные семьи
 | 7  |  5 |

*3.4. Формы организации внеурочной воспитательной работы по направлениям:*

- Физкультурно-спортивное, туристско-краеведческое – спортивные секции (волейбол, баскетбол, настольный теннис, туристский клуб спортивные соревнования; спортивные праздники, Дни здоровья).

-Художественно-эстетическое – кружки, КТД, конкурсы, фестивали, посвящения, концерты.

-Социально-психологическое – беседы, лекции, встречи, коррекционные и развивающие занятия.

-Гражданско-патриотическое – ПВСК «Рысь», фестивали, концерты, конкурсы, смотр строя и песни, классные часы, встречи (диалог поколений).

 -Валеологическое - беседы о ЗОЖ, встречи со специалистами МУЗ ЦГБ, спортивные праздники, спортивные секции.

-Проектная деятельность – НПК, предметные олимпиады.

 - Неформальные студенческие сообщества: студенческий Пресс-центр, объединение творческой молодежи «Стимул»

 *3.5. Структура учебно-воспитательной деятельности*

Зам.директора по УВР

 Совет классных Совет Старост

 руководителей

 Студенческий ОТМ«Стимул»

 Пресс-центр

 Центр Дополнительного образования

 ЦОДиТМ Центр

 (НОУ, кружки) здоровья

 Библиотечно- Центр физкультурно- Центр гражданско-

 информационный спортивного туристко- патриотческого

 центр краеведческого движения воспитания

 социально- психологическая

 служба (секции, ПВСК«Рысь»,

 турклуб)

 Студенты

 3.6. *Взаимосвязь с внешними организациями и учреждениями, социальными партнерами в оказании содействия социализации подростков.*

МЦ «Вектор М»

Предприятия- работодатели

КДНиЗП

УОиМП

 ОПДН МВД

МУК «ДК «Нефтяник»»

Управление опеки и попечительства

Городской спорт.

комитет

Городской музей

 (краеведческий)

 КСЗН

 «Надежда»

3.7. В целях планомерной организации деятельности системы самоуправления в колледже созданы *органы студенческого самоуправления:*
1 Собрание студентов (обучающихся);

2. Совет старост колледжа;

3. Групповое собрание студентов (обучающихся);

4. Актив группы.

 *3.2 Учебно-методическая работа.*

Стратегию учебно-методической деятельности колледжа определяет методический совет, в состав которого входят руководящие и педагогические работники. Методический совет выполняет функцию организатора и координатора в системе управления качеством образования, обеспечивает оперативное, правовое, научно-методическое информационное сопровождение и поддержку профессиональной педагогической деятельности, определяет основные направления методической работы на учебный год. Методическая работа направлена на разработку методических рекомендаций, подготовку методической документации и методического обеспечения в соответствии с ФГОС, а также на овладение и внедрение в образовательный процесс современных педагогических технологий и повышение квалифика­ции педагогических работников. На заседаниях рассматриваются важные предложения по развитию колледжа, анализируются состояние и эффективность работы всей методической службы, вносятся предложения по совершенствованию ее структуры, определяется программа педагогического мониторинга по качеству достижений конечных результатов. Создано 17 локальных актов, регламентирующих деятельность методической службы колледжа.

 В 2010-2011учебном году, учитывая изменения государственной политики в области содержания профессионального образования и внедрения в практику образовательных учреждений НПО и СПО образовательных стандартов III-го поколения, в качестве единой методической темы колледжа была выбрана следующая: *«Обновление содержания образования в свете требований новых Федеральных государственных образовательных стандартов».*

В 2011-2013 году единая методическая тема была интерпретирована с учетом внедренческих процессов образовательный процесс колледжа *- «Обновление содержания подготовки специалистов, внедрение современных технологий обучения, обеспечивающих повышение качества учебного процесса в колледже в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов».*

В качестве общественных механизмов реализации единой методической темы образовательного учреждения проведены тематические педсоветы:

 «Стандарты нового поколения: содержание, условия реализации, готовность к внедрению». (14.12.10г.)

«Анализ деятельности ОУ в условиях реализации ФГОС» (12.12.11г.)

«Экспертиза и анализ разработки КОС в ОУ» (17.12.12г.)

*3.2.1. Основные формы методической работы в колледже:*

– Индивидуальная методическая работа с преподавателями и мастерами производственного обучения;

– руководство методической работой педагогов колледжа в рамках ПЦК;

– распространение и обобщение инновационного педагогического опыта, в том числе и опыта педагогического коллектива колледжа;

– организация постоянных и временных методических семинаров, чтений, консультаций, круглых столов, конференций, конкурсов педагогического мастерства и др.;

– тематические выступления на педагогических советах, методическом совете, заседаниях ПЦК;

– участие в научно-методических семинарах, конференциях различного уровня;

– помощь в подготовке и проведении уроков и внеурочных мероприятий;

– разработка методической документации по организации и управлению образовательным процессом, планированию научно-методической работы, разработка различных положений о смотрах, конкурсах, выставках;

В соответствии с решаемыми задачами и приоритетными направлениями в составе методической службы колледжа функционируют 6 предметно-цикловых комиссий.

Каждая ПЦК разрабатывает план работы, в соответствии с темой и целью методической службы колледжа. Деятельность педагогов предметно-цикловых комиссий была направлена на

- обеспечение учебного процесса нормативно – планирующей документацией теоретического и производственного обучения;

- повышение уровня квалификации, через курсы повышения квалификации и уроки по темам самообразования;

- посещение курсов повышения квалификации и стажировок;

- разработка рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей;

- разработка КОС;

- формирование методического обеспечения учебных кабинетов и содержания уроков теоретического и производственного обучения.

Важным направлением в работе методической службы в 2012-2013 учебном году являлась консалтинговая функция с широким спектром информации.

С этой целью методической службой был проведен инструктивно-методический семинар, который позволил сформировать общие понятия по разработке КОС и приобрести первоначальные навыки по их созданию.

Одним из главных направлений в работе методической службы является координация деятельности рабочих групп по разработке профессиональных образовательных программ по профессиям набора на 2011-2012 уч.год.

 В течение учебного года в колледже была выстроена поэтапная работа в соответствии с планом деятельности БУ «Радужнинский профессиональный колледж» по введению ФГОС НПО/СПО.

 Члены управленческой команды колледжа участвовали в межрегиональной научно-практической конференции «Инновационное развитие региональной системы непрерывного профессионального образования»; окружном семинаре «Организация мониторинга внеаудиторной деятельности»; межрегиональной конференции «Формирование новых подходов к управлению образованием и рынком труда в строительной отрасли Уральского федерального округа на этапе становления национальной системы квалификаций и компетенций», где был отмечен наш опыт работы, что способствовало имиджированию ОУ, в заседании регионального совета НПО\СПО Уральского федерального округа «Создание региональной системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребностей рынка труда» - это позволило более качественно и предметно выстроить работу с педагогическим коллективом по разработке программного обеспечения.

*3.2.2. Организация и проведение экспертизы рабочих программ и профессиональных модулей*

 Экспертиза нормативно-планирующей документации осуществлялась с декабря 2011 года.

 В этом учебном году мастерами производственного обучения рассмотрено:

 Таран Е.К. – 56 рабочих программ

 Ильиной Т.Л. – 60 рабочих программ

 Кисленко О.И. – 27 рабочих программ.

 Бакирова Г.М. – 7 рабочих программ

 Моисеева О.В. - 12 рабочих программ.

 Боровлева Е.В. – 17 рабочих программ.

 Внедрение ФГОС в учебный процесс на сегодняшний день остается актуальным вопросом в системе образования округа и в нашем учебном заведении. С целью создания  качественного  УМО необходимо стимулировать и мотивировать педагогов.

*3.2.3.Организация и проведение методических семинаров, педагогических советов, заседаний МС, предметно-цикловых комиссий и рабочих групп в колледже по вопросам введения ФГОС*

- заседания рабочих групп по разработке рабочих программ учебных дисциплин и программ профессиональных модулей;

- организация и проведение индивидуальных и групповых консультаций для преподавателей по разработке программ учебных дисциплин и профессиональных модулей в течение года;

- обсуждение состояния разработки программного обеспечения на заседании МС;

- заседание педагогического совета по теме: «Анализ деятельности ОУ в условиях реализации ФГОС».

 *Методическое сопровождение преподавателей колледжа по разработке рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей позволило последовательно и качественно выстроить работу в данном направлении.*

*3.2.4.Повышение квалификации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Ф.И.О.** | **тема** |
| 1. | Курочкин И.В. | «Психолого-педагогические основы профессионального мастерства» |
| 2. | Лицвер Л.Д. | «Современный процесс физического воспитания школьников в условиях ФГОС»  |
| 3. | Бакиров Э.Р. | «Проектирование системы оценивания достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных профессиональных образовательных программ»  |
| 4. | Волгин А.Л. | «Электронная диагностика и техническое обслуживание современных автомобилей» (уч.центр при ГОУ СПО «Калужский колледж информационных технологий») |
| 5. | Карнаухов В.В. | «Организация заочного обучения в учреждениях СПО в условиях введения ФГОС» (ФИРО) |
| 6. | Кисленко О.И. | «Технология разработки ОПОП, рабочих программ курсов, дисциплин, проф.модулей», «Проектирование системы оценивания достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных профессиональных образовательных программ» |
| 7. | Некрасов В.А. | «Современные средства оценивания результатов обучения. Экспертиза ФОС. Экспертиза ОПОП ФГОС нового поколения» |
| 8. | Плетнева С.А. | «Современные средства оценивания результатов обучения. Экспертиза ФОС. Экспертиза ОПОП ФГОС нового поколения», «Педагогические аспекты реализации сетевой образовательной программы по направлению «Организация и выполнение работ по монтажу электрических сетей, электрических систем и электрооборудования жилых и общественных зданий повышенной комфортности» (Челябинск) |
| 9. | Гареева Н.И. | «Новые подходы к содержанию и технологии преподавания обществознания и истории государства Российского середины ХIХ- начала ХХI в.в. в условиях ФГОС ООО»  |
| 10. | Харитоненко И.В. | «Новые подходы к содержанию и технологии преподавания обществознания и истории государства Российского середины ХIХ- начала ХХI в.в. в условиях ФГОС ООО»  |
| 11. | Таран Е.К. | «Современные средства оценивания результатов обучения. Проектирование фонда контрольно-оценочных средств»  |
| 12. | Кравченко Н.В. | «Современные средства оценивания результатов обучения. Проектирование фонда контрольно-оценочных средств»  |
| 13. | Попова Н.Г. | «Азбука профориентации 21 века: методика преподавания» |

 *3.3**Учебная работа.*

3.3.1.Профессионально - квалификационная характеристика преподавателей общеобразовательных дисциплин.

На данный момент (06.09.2013) в колледже работает 13 преподавателей общеобразовательных дисциплин, преподавателей спецдисциплин нет (часы спецтехнологии распределены между мастерами п/о, которые совмещают основную работу с преподаванием спецдисциплин). Все преподаватели общеобразовательных дисциплин имеют высшее профессиональное образование. Педагогический стаж: 5-10 лет – 2, 10-20 – 3, более 20 - 8. Квалификационные категории: высшая кв. категория – 5, 1-я кв. категория – 4. Средний возраст – 43 года.

*3.3.2. Фактическое наличие учебных кабинетов и лабораторий****.***

Для обеспечения теоретического обучения в колледже имеется учебно-лабораторный корпус на 420 мест, 19 учебных кабинетов, 3 лаборатории и учебно-производственный корпус, спортивный (гимнастический) зал площадью 112,4 кв.м., спортивный зал спорткомплекса «Сибирь». Средний процент оснащенности учебных кабинетов – около 70%.

 В начале каждого полугодия создается комиссия для проверки готовности кабинетов к началу учебных занятий, состоящая из представителей администрации колледжа и инженера по ТБ и ОТ.

Каждый учебный кабинет и лаборатория в течение года осуществляли свою деятельность в соответствии с актом-разрешением, всего 15 кабинетов общеобразовательного цикла: социально-экономических дисциплин; обществознания; 2 кабинета информатики; английского языка; ОБЖ; 2 кабинета русского языка и литературы; истории; математики; физики; химии; иностранных языков, спортивный зал; гимнастический зал.

*3.3.3.Материально-техническое обеспечение образовательного процесса.*

Теоретическое обучение: общеобразовательные и общественно-экономические дисциплины.

Каждый учебный кабинет обеспечен компьютером, в 8 кабинетах установлены мультимедийные установки (проекторы, экран). Кабинеты ОБЖ, физики, химии оборудованы в соответствии с требованиями. В каждом кабинете имеются учебники по предмету, необходимая учебная документация, наглядные пособия, стенды. Средний процент оснащенности учебных кабинетов – около 70%.

*3.3.4. Учебно-методическое обеспечение ученых занятий*.

 Преподаватели РПК в течение учебного года работают на учебных занятиях с обучающимися колледжа в соответствии с учебными программами по предметам и составленным индивидуально перспективно-тематическим планированием, которое было утверждено в начале учебного года. Планирующая документация педагогов была составлена в соответствии с ФГОС НПО, СПО, рабочими учебными планами по профессиям. Помимо этого педагогами колледжа были разработаны рабочие программы по всем общеобразовательным дисциплинам на основании примерных программ, общепрофессиональным и профессиональным дисциплинам на основании ФГОС.

*3.3.5. Динамика выпускников с отличием*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Кол-во обуч-ся | Дипломы с отличием |
| 2008-2009 год | 190 | 4/2% |
| 2009-2010 год | 138 | 4/3% |
| 2010-2011 год | 160 | 5/3% |
| 2011-2012 год | 109 | 7/6% |
| 2012-2013 год | 186 | 9 / 5% |

*3.3.6. Участие обучающихся и студентов колледжа в олимпиаде*

Традиционно в образовательном учреждении в целях мотивации к обучению, поднятия престижа знаний проводится олимпиада по предметам общеобразовательного цикла.

 При этом решаются следующие задачи:

* поднятие рейтинга образования и популяризация образовательных программ;
* развитие мотивации к дальнейшему совершенствованию знаний, стимулирование интереса обучающихся к образованию;
* создание условий для выявления, продвижения и поощрения интеллектуально одаренных детей в той или иной области;
* развитие информационной культуры обучающихся;
* совершенствование системы проведения интеллектуальных конкурсов для обучающихся колледжа.

В 2010-2011 учебном году олимпиада проводилась по общеобразовательным предметам. В этом учебном году выбор пал на предметы «Литература», «Основы правоведения», «Информатика» и «Биология».

Общее число обучающихся 1 и 2 курсов, принявших участие в олимпиаде – 67 человек.

Подготовка к олимпиаде и участие в ней оказывается полезным для обучающихся не только в плане углубления их знаний по тому или иному предмету. Успешное выступление на олимпиаде гарантирует повышения уровня интеллекта, развития устной и письменной речи, коммуникабельности, способности ориентироваться в незнакомой обстановке и быстро оценивать новую информацию, умения сконцентрироваться на выполнении поставленной задачи, готовности оперативно принимать решения в стрессовой ситуации. Все вышеперечисленные качества - это ключевые условия конкурентоспособности молодого человека на рынке труда.

В 2012-2013 учебном году были выбраны 5 предметов: математика, русский язык, английский язык, правовые основы в профессиональной деятельности и химия.

Ребята с большим интересом участвовали в олимпиадах, пробуя свои силы в двух и более предметах.

*3.3.7. Участие обучающихся и студентов колледжа в научно-практических конференциях.*

С 2012 года в колледже проводится научно-практическая конференция молодых исследователей «*Мы и мир вокруг нас. Проблемы. Поиск. Решение»* с целью повышения интереса к исследовательской деятельности, формирования ключевых компетенций, профессионально-значимых качеств личности, мотивации к практическому применению предметных знаний, создания оптимальных условий для развития одаренных детей и отбора лучших исследовательских работ для участия в VIII-ой городской научно-практической конференции молодых исследователей. Организационно-содержательные результаты конференции представлены в таблице №2.

Таблица №2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема | Ф.И.О. научного руководителя | Ф.И.О. участника | **место** |
| **Секция: «*Социально-гуманитарная»*** |
| 1 | Исследование рекламной деятельности коммерческих банков на территории г.Радужного (на примере печатной продукции) | Коростелева А.С. | Егорова В. В. | 2 |
| 2 | На дороге безопасно – это классно! (Исследование установки дорожных знаков и применение дорожной разметки на территории города Радужного) | Коростелев С.Г. | Курбанов И.Р. | 1 |
| 3. | Тайна фамилии много расскажет | Кушнирук А.В. | Подлесная М.И. | 3 |
| 4. | Особенности правового регулирования договоров, заключенных в электронной форме | Колесникова Е.А. | Гекалевич Е.А. | 2 |
| **Секция: *«Математика. Информатика»*** |
| 1. | Замечательные математические кривые-спирали | Моисеева О.В. | Егорова К.П. | 1 |
| 2. | Геометрические иллюзии | Озерова Р.К. | Абрамов Н.С.Соломатин Е.А. | 2 |
| **Секция: *«Психофизиология и здоровье человека»*** |
| 1. | Неоправданный страх перед холестерином | Лобачева Н.Ю. | Абрамова И.А.Мозуляк Ю.Д. | 1 |
| 2. | Влияние здорового образа жизни на организм подростка | Лицвер Л.Д. | Самус А.В. | 3 |
| 3. | Использование пищевых заменителей во время голодомора 1932-1934 года в Украине | Московкина Е.Ю. | Лунгул А.С. | 2 |

Результаты XIII городскую научно-практическую конференцию молодых исследователей «Шаг в будущее» представлены в таблице№3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Тема | Ф.И.О. научного руководителя | Ф.И.О. участника | место |
| 1. | Замечательные математические кривые-спирали | Моисеева О.В. | Егорова К.П. | 2 |
| 2. | Геометрические иллюзии | Озерова Р.К. | Абрамов Н.С.Соломатин Е.А. | 3 |
| 3. | Использование пищевых заменителей во время голодомора 1932-1934 года в Украине | Московкина Е.Ю. | Лунгул А.С. | 2 |

2 марта 2013 года г.Нижневартовск - окружная научно-практическая конференция. Были представлены 12 секций, в которых участвовали 99 работ. Наши студенты показали хорошие результаты научных исследований, что отразилось на занятых призовых местах. Результаты данной конференции представлены в таблице №4.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Ф. И. участника конференции | Тема исследования | Научный руководитель | секция | Занятое место |
| 1. | Крохин Евгений | «Исследование уровня сформированности культуры питания подростков» | Ильина Т.Л. | Дизайн. Сфера обслуживания | 1 |
| 2. | Сусоев Максим, Мануйлов Михаил | «Деньги в трубу, здоровье на ветер» | Таран Е.К. | Экономика  | 1 |
| 3. | Касумов Тагир | «На дороге безопасно - это классно!» | Коростелев С.Г. | Архитектура и строительство. Информационные технологии | 2 |
| 4. | Егорова Ксения | «Построение графиков функций: просто, сложно, интересно» | Моисеева О.В. | Математика  | 3 |
| 5. | Самус Анна | «Изучение электорального поведения будущего избирателя на примере обучающихся БУ «Радужнинский профессиональный колледж»» | Харитоненко И.В. | Обществознание. Социология и политология. Философия. Право | 3 |

Общая картина деятельности педагогического коллектива по привлечению студентов к исследовательской деятельности показывает наличие высокого исследовательского потенциала педагогического и студенческого коллективов колледжа.

*3.3.8. Условия развития образовательных программ на 2013-2018 гг.*

В связи с переходом на новые стандарты НПО, СПО под руководством заместителя директора по ТО была организована и проведена работа по разработке вариативной части ОПОП согласно профессиям и специальностям плана набора на 2013 год. Работа осуществлялась рабочей группой, в которую вошли мастера п/о, специалист по макетингу. Рабочая группа осуществляла свою деятельность согласно плану работы – был проведён анализ потребностей в умениях (анкетирование работодателей), составлены аналитические справки, определены предметы вариативной части ОПОП, проведено согласование ОПОП с работодателями. Работа была выполнена, однако были и определенные недостатки – незаинтересованность некоторых участников рабочей группы в проводимой ими работе, несвоевременное предоставление информации некоторыми участниками рабочей группы.

 *3.4 Учебно-производственная деятельность.*

В колледже работают высококвалифицированные специалисты, преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения: 24.7%- ВКК, 14% - 1КК. Педагогический коллектив постепенно омолаживается. Процент преподавателей и мастеров производственного обучения в возрасте от 25 до 45 лет составляет 38%. Преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения прошли стажировку на современных предприятиях города и региона.

По инициативе учебной части был организован круглый стол с представителями предприятий города, в ходе которого были обсуждены проблемы взаимодействия колледжа с работодателями. Замдиректора по ТО Карнауховым В.В. до работодателей была доведена информация о формировании вариативной части ОПОП и необходимости согласования ОПОП с работодателями.

*3.4.1. Перечень предприятий, с которыми проводится работа по формированию вариативной части ОПОП*

|  |
| --- |
|  |
| № п/п | Наименование образовательной программы | Наименование предприятия работодателя, участвующего в разработке вариативной части |
| 1 | *190631.01 Автомеханик* | ОАО «Радужнинские городские электрические сети», ООО «Алмаз», ИП Ильин А.В.  |
| 2 | *260807.01 Повар, кондитер* | ООО «Надежда», УП «Комбинат общественного питания», ООО «Тотал», ОАО «Варьеганнефть» |
| 3 | *100701.01 Продавец, контролер-кассир* | ООО «Подсолнух» ООО «Явир», ООО «Идея», ООО «Оптима-Трейдинг» |
| 4 | *140446.03 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования* | ОАО «Варьеганэнергонефть», ООО «Управление автоматизации и энергетики нефтяного производства», ОАО «Радужнинские городские электрические сети» |
| 5 | *240101.02 Машинист технологических насосов и компрессоров* | ОАО «Варьеганнефтегаз», ОАО «Варьеганнефть», ОАО «Негуснефть» |
| 6 | *151902.04 Токарь-универсал* | ООО «Алмаз», ООО «ВарьеганСервис» |
| 7 | *131003.01 Оператор нефтяных и газовых скважин* | ОАО «Варьеганнефтегаз», ОАО «Варьеганнефть», ОАО «Негуснефть» |
| 8 | *134700.01 Секретарь* | ОАО «Варьеганнефть», ОАО «Варьеганнефтегаз», СТ ЗАО «Голойл», ОАО «Алмаз» |
| 9 | *190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта* | ООО «Инна-нефтетранс», ООО «Управление технологического транспорта» |
| 10 | *131018 Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений* | ОАО «Варьеганнефтегаз», ОАО «Варьеганнефть», ОАО «Негуснефть» |
| 11 | *140448 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)* | ОАО «Варьеганэнергонефть», ООО «Управление автоматизации и энергетики нефтяного производства», ОАО «Радужнинские городские электрические сети» |

*3.4.2. Стажировка мастеров производственного обучения образовательного учреждения:*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО мастера ПО | Направление | Программа | Кол-во часов | Место прохождения стажировки |
| Плетнева Светлана Алексеевна | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Современное оборудование и технологии электротехнического профиля | 24 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Курочкин Иван Владимирович | Автомобильный транспорт | Технология обслуживания и ремонта автомобиля | 38 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Чепенко Федор Иванович |
| Дусиев Ильшат Азаматович | Металлообработка | Токарь-универсал | 40 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Бакиров Эльвир Ригатович | Общественное питание | Технология общественного питания | 40 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Романенко Александр Дмитриевич | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 40 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Клейменов Владимир Евгеньевич | Мастер столярно-плотничных и паркетных работ | Мастер столярно-плотничных и паркетных работ | 36 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |

***Стажировка студентов выпускных групп образовательного учреждения***

***в 2013 году***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО студента | Номергруппы | Направление | Программа | Кол-во часов | Место прохождения стажировки |
| Быстров Андрей Юрьевич | 34 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 40 | г. СургутАУ СПО ХМАО-Югры «Сургутский профессиональный колледж» |
| Рахимов Мухсинджон Хакимович |

*3.4.3.Материально-техническое обеспечение учебно-производственной практики в УПМ*

Для выполнения программы учебной практики в колледже имеется следующая учебно-производственная база и материально-техническое обеспечение:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учебно-производственной мастерской, лаборатории | Общая площадь(кв.м.) | Число учениче­ских мест | Количество оборудования | %Обеспечен-ности инструментом |
| Верстаков, станков | Стендов | Узлов и механизмов | Тренажеров  |
|  | Слесарно-механическая | 71 | 16 | 19/3 | 3 | 22 |  | 90 |
|  | Электромонтажная. «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» «Электрооборудование автомобилей» | 69 | 15 | 2/2 | 7 | 19 |  | 95 |
|  | Сварочные работы (База) | 72 | 8 | 8 | 1 | - |  | 80 |
|  | Токарная  | 65 | 6 | 2/12 | 4 | - |  | 75 |
|  | Кондитерский цех (УЛК) | 37 | 13 | 6/8 | - | 2 |  | 100 |
|  | Кулинарный цех. «Лаборатория технического оснащения и организации рабочего места» | 74 | 15 | 15/11 | 7 | 7 |  | 100 |
|  | Мини-ателье | 94 | 29 | 10/14 | 7 | 7 |  | 100 |
|  | Парикмахерские услуги | 74 | 12 | 6 | - | - |  | 100 |
|  | Лаборатории:«Товароведение продовольственных товаров»«Технология работы магазина» | 54 | 18 | - | 1 | - |  | 80 |
|  | Лаборатория «Оборудование и технология сварочных работ» | 65 | 8 | 3/2 | 1 | - |  | 75 |
|  | Лаборатории«Информационные технологии»«Автоматизированные информационные системы (АИС)» | 57 | 22 | - | - | - |  | 100 |
|  | Лаборатории:-«Технология добычи нефти и газа»;-«Контроль параметров технических процессов»;-«Повышение нефтеотдачи пластов»;«Цементаж и гидроразрыв пласта»;«Оборудование насосных и компрессорных установок» | 61 | 14 | 2 | 6 |  | - | 50 |
|  | Лаборатория ТО и ремонта автомобилей. База | 55 | 9 | 9 | 8 | 3 |  | 80 |
|  | Лаборатория «КИПиА» | 54 | 16 | 1/2 | 3 | 3 |  | 65 |
|  | Лаборатория «Микробиология, санитария и гигиена» | 51,32 | 28 |  |  |  |  | 0 |
|  | «Столярно-плотничных и паркетных работ» | 69 | 10 | 8/13 | 6 | 3 |  | 80 |
|  | Лаборатория «Техническое оборудование заправочных станций и технология отпуска горюче-смазочных материалов» | 72,11 | 11 | 6 |  |  | 1 |  |
|  | Лаборатории:«Метрология, стандартизация и сертификация»«Электротехника и электронная техника»«Электротехника и электроника» | 54 | 28 |  | 12 | 7 |  |  |

В колледже недостаточное количество мастерских и оборудования по профессиям «Оператор нефтяных и газовых скважин», «Машинист технологических насосов и компрессоров». Необходимо дооснастить лабораторию «Технология добычи нефти и газа; контроль параметров технических процессов; повышение нефтеотдачи пластов; цементаж и гидроразрыв пласта; оборудование насосных и компрессорных установок», а также лабораторию «Контрольно-измерительных приборов и автоматики» инструментом. Необходимо оформление и оснащение необходимым оборудованием лаборатории «Микробиология, санитария и гигиена».

 *3.5 Финансово-экономическая деятельность*.

Этот раздел только в твоей компетенции, «что позволено Юпитеру, не доступно Быку!» Я могу сделать анализ из своего опыта, но не знаю как ты к этому отнесешься. Дай знать, как мне поступить.

***4.Характеристика основных проблем в деятельности колледжа****.*

В ходе работы педагоги столкнулись с такой трудностью, как освоение новой формы оценочной документации и выполнением большого объема работы за короткий срок.

Данный вид деятельности занимает значительную часть, как рабочего, так и нерабочего времени. Сложность заключается в большом объеме работы, т.к. весь процесс включает в себя следующие этапы:

-консультирование педагогов; (от 3 до 6 раз)

-проверка документации; (по 2- 4 раза)

-отправление на доработку (практически 90 %);

-экспертиза.

В ходе определения специфики воспитания в учреждении среднего профессионального образования в современных условиях, в сопоставлении с изучением практики учебно-воспитательного процесса в учреждения позволяет выявить следующие **противоречия:**

- между личностно-развивающими и практико-прикладными аспектами воспитания учащихся в системе СПО;

- между возрастанием роли воспитательной функции в учреждениях среднего профессионального образования, и недостаточной степенью разработанности данной проблемы в современной педагогической науке;

- между ожидаемыми результатами, характером требований, которые предъявляет система воспитания ко всем участникам образовательного процесса учреждения СПО, и реализацией данных требований в практике;

- между обширностью задач воспитания в практике работы учреждения среднего профессионального образования и преобладанием в практике воспитательных систем, ориентированных на реализацию одного-двух направлений воспитательной деятельности.

Главным же условием при создании воспитательной системы необходимо  считать то, что контингент колледжа составляют преимущественно подростки из социально незащищенных слоев общества.

***5.0 Концепция маркетинговой стратегии опережающего профессионального образования в РПК***

 Развитие среднего профессионального образования осуществляется сегодня в условиях коренных изменений в государственно-политическом и социально-экономическом развитии России: формирование гражданского общества, рыночного сектора экономики, процессов регионализации, изменений в сфере занятости, перегруппировки спроса на рабочую силу в пользу отраслей непроизводственной сферы, а также с учетом возрастания требований общества к качеству и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

 *5.1. Основные методологические подходы к разработке Программы развития Радужнинского профессионального колледжа.*

Программа развития РПК базируется на основополагающих идеях развития образования в целом: демократизации, гуманизации, регионализации, экологизации социальных процессов, природосообразности образовательной среды, непрерывности образовательного процесса, интеграции образовательных областей и других, направленных на обеспечение устойчивого позитивного развития профессионального образования в колледже. Вбирая в себя вышеперечисленные идеи, настоящая программа опирается на методологические подходы развития социальной системы - «Радужнинский профессиональный колледж».

В качестве основных методологических подходов к разработке Программы были приняты: системный, компетентностный, процессно-ориентированный и системно-*оптимизационный*подходы.

Системный подход предполагает трактовку педагогической системы как целостности взаимосвязанных и иерархизированных элементов. При этом в качестве ее компонентов могут выступать образовательные программы и стандарты, образовательное учреждение или учащиеся (студенты), цели образования, его содержание и процессы, педагоги и организационные формы обучения и воспитания (при рассмотрении отдельного профессионального образовательного учреждения). Сказанное не исключает толкования деятельности педагога как полиструктурной, полипредметной и полифункциональной динамической системы. Важнейшими признаками педагогических систем разработчики настоящей программы считают их ***открытость*** и наличие ***обратной связи*** относительно воздействия внешней среды.

Подход, основанный на компетенциях, акцентирует внимание на результатах образования. В качестве последних в данном случае выдвигается не механическое соединение знаний, умений и навыков, а способность человека к решению различного рода (прежде всего, профессиональных) проблем, которая трактуется как свойство личности. Ключевыми понятиями при этом являются понятия «компетентность» и «компетенция». Результат - освоение ключевых компетенций, набора профессиональных функций, позволяющих обеспечить требования заказчиков и потребителей образовательных услуг (государства, работодателей и обучающихся), а так же ***непрерывность*** подготовки квалифицированных кадров на всех уровнях профессионального образования.

Процессно-ориентированный подход позволит объединить отдельные усилия подразделений колледжа по выполнению конкретных функций в единую цепочку совместных усилий, направленных на достижение конкретного стратегического результата - предоставления потребителям образовательных услуг качественного продукта. Данный подход обеспечит постоянное управление взаимосвязью между отдельными процессами и подсистемами. Применение такого подхода подчеркивает необходимость рассматривать процесс с точки зрения добавленной ценности, получения результатов его реализации и эффективности, его постоянного улучшения на основе объективного измерения.

С позиции ***системно-оптимизационного*** подхода процесс развития образовательной системы представляется в виде развития всех ее составляющих:

-целей образовательного процесса (ближайшие и отдаленные установки развития);

-условий образовательного процесса (социальный заказ, нормативная база, материально-техническая база, финансирование, связь с социальными партнерами ит.д.);

-содержания образовательного процесса (обеспечения ФГОСов, учебные планы, учебные программы, УМК ит.д.);

-педагогического персонала (количественные и качественные показатели профессионального роста, способы, формы повышения квалификации ит.д.);

-контингента обучаемых (количественные и качественные показатели роста учебной успешности, показатели диагностирования психофизиологического состояния и уровней развития и т.д.);

-форм, методов и средств реализации содержания образовательного процесса.

 Выделение вышеперечисленных подходов при составлении проекта не препятствует, например, применению интегративного подхода при определении содержания программных мероприятий или личностно-ориентированного подхода при выборе форм, средств и методов их организации.

*Научно-методические предпосылки* разработки настоящей программы связаны с имеющей место в последние годы активностью ученых и практиков в исследовании инновационных подходов к профессиональному образованию (Д.П. Заводчиков, Э.Ф. Зеер, Г.Н. Жуков, Ф.Н. Клюев, JI.B. Котовская, J1.M. Кустов, С.Г. Молчанов, З.А. Нургалеев Л.Н. Федосеева, Н.Е. Эрганова и др.). К предпосылкам можно также отнести четко обозначившиеся тенденции в развитии сферы дополнительного профессионального образования (непрерывность в получении образования, многообразие учебных программ и поставщиков образовательных услуг, формирование механизма оценки качества обучения и т.д.), позволяющие сделать достоверный прогноз.

В данной программе мы ведем речь о развитии ОУ, сменившего свой статус (переход из учреждения начального профессионального образования в многоуровневое многопрофильное образовательное учреждение среднего профессионального образования), представляющего собой инновационную модель модульного профессионального образования, основанного на компетенциях с целью подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов для предприятий города Радужный и региона. В настоящей концепции представлено видение педагогического коллектива, руководителей колледжа перспективы своего образовательного учреждения в свете новой образовательной политики, одна из задач которой - обеспечить подготовку квалифицированного, компетентного специалиста, пользующегося спросом на рынке труда. Решению данной задачи способствует образовательный маркетинг - ориентация деятельности ОУ на изучение и анализ потребностей потенциальных работодателей, учащихся и родителей в образовательных услугах. Изучение изменений потребительского спроса и создание условий, которые удовлетворяли бы требованиям потенциальных клиентов в настоящем и будущем, обеспечивали бы профессиональную конкурентоспособность выпускников колледжа.

 Сегодня в ОУ созданы творческие группы, работающие под руководством методического совета в рамках взаимодействия с Департаментом образования ХМАО-Югры, института профессионального образования г. Ханты-Мансийска, взаимодействия с другими ОУ среднего профессионального образования и в настоящее время освоили технологию разработки новых основных профессиональных образовательных программ модульного обучения. Данная практика преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения позволяет колледжу претендовать на роль ведущего в своем округе по обеспечению гибкими качественными программами профессионального обучения выпускников школ и взрослого населения. Исходя из вышеизложенного, целевой ориентир деятельности педагогического коллектива колледжа может быть сформулирован следующим образом: обеспечение выпускникам колледжа условий успешной профессиональной и социальной карьеры на основе овладения профессией (специальностью), востребованной на рынке труда.

Гипотетический подход в Программе развития колледжа выражается через видение перспективы социально-экономического развития образовательного учреждения при условии создания организационно-педагогической системы отношений субъектов образовательного процесса, которая позволит обеспечить эффективность подготовки квалифицированных специалистов для регионального рынка труда.

***Социально-экономическая эффективность*** в профессиональном становлении выпускников, как социально значимых личностей и как специалистов, соответствующих требованиям работодателей и востребованных на рынке труда (максимальное трудоустройство и продолжение обучения по выбранной профессии, по профилю).

Для достижения данной цели, предлагаем решение следующих задач:

1. Разработку основных профессиональных образовательных программ на основе подхода, основанного на компетенциях, с учетом требований ФГОС и образовательного маркетинга и системы зачетных единиц.

1. Создание инновационной интегративной организационно-образовательной модели образовательной деятельности колледжа. Гибкий спектр основных интегрированных профессиональных образовательных программ, где соблюдается преемственность ступени НПО с более высоким уровнем образования СПО.
2. Использование в образовательном процессе активного и личностно- ориентированного обучения с применением электронных образовательных ресурсов и новых образовательных технологий.
3. Создание единого информационного - образовательного пространства колледжа.
4. Расширение взаимовыгодного взаимодействия с социальными партнерами (федеральный, региональный и областной уровни).
5. Внедрение системы менеджмента качества (СМК) в образовательном учреждении.

Указанные выше задачи должны решаться с учетом педагогических принципов, которые концептуально обосновывают условия успешного функционирования колледжа в ближайшей перспективе.

***Принцип государственной политики,*** сформулированный в Законе об образовании РФ.

***Принцип региональной образовательной политики -*** развитие у студентов профессиональных образовательных потребностей, адаптированных к нуждам и целям развития ХМАО-Югра.

***Принцип природосообразности*** личности - образование в соответствии с природой учащегося, его индивидуальными особенностями; его здоровьем, способностями, индивидуальными особенностями восприятия, памяти, мышления, биоритмами и т.п. Только возможность работать в соответствии с собственным стилем повышает успешность деятельности. Сравнение обучающегося допускается только с ним самим. Оценки носят экспертный характер.

***Принцип гуманизации*** предполагает субъект - субъектные отношения участников образовательного процесса, уважение к личности ученика, доверие к нему, принятие его личных целей, запросов и интересов, создание максимально благоприятных условий для развития и саморазвития студентов, их самоопределения.

***Принцип развития*** обеспечивает функционирование колледжа как самостоятельного ОУ в выборе путей и способов своей деятельности в рамках законодательства, обеспечивающего условия для разностороннего развития личности обучающегося в соответствии с его возможностями, способностями, интересами, а также в соответствии с образовательными потребностями общества, города, каждой семьи.

***Принцип сотворчества, совместной деятельности*** позволяет создать условия для становления личностного знания (личностно значимого) у каждого обучающегося и при этом, педагог не «учит», а создает условия для развития его. Знания не передаются и не усваиваются, а выводятся учащимся (студентом) в значительной мере самостоятельно в общении, в обмене рассуждениями, в ситуации активного конструирования обучающимся «своего» знания в процессе решения творческих задач.

***Принцип разумного компромисса между инновационностью и стабильностью****.* ОУ должно соответствовать стремительно меняющейся жизни темпом своих внутренних перемен. В то же время, бережно относиться к традиционно сильным сторонам образования, сохранять и приумножить их как ценность.

***Принцип обучения деятельности в деятельности.*** Обучающийся должен уметь ставить самостоятельно цели и организовывать свою деятельность для их достижения. Данный принцип успешно реализуется при внедрении модульного обучения.

Представленные цели, задачи и принципы становятся главными и являются частью Программы развития разноуровневого многопрофильного ОУ СПО.

Реализация этих направлений обеспечит повышение качества образовательной деятельности.

При выборе организационной модели мы опирались на линейно-функциональную структуру управления колледжем, позволяющую системно и стабильно осуществлять управление процессом реализации настоящей Программы развития.

*5.2 Структура организационной модели колледжа.*

Данная модель позволяет оптимально реализовывать заданные Программой задачи и выстроить алгоритм системы взаимоотношений всех субъектов образовательного процесса.

1.Опредение заданий, связанных с анализом и оцениванием качества реализации Программы развития, существующим в структуре колледжа подразделениям наряду с выполнением ими функций по обеспечению развития учебно-воспитательного процесса.

2.Установление горизонтальных связей между структурными подразделениями для согласования действий по реализации заданий.

3.Осуществление координации деятельности разных структурных подразделений (через руководителей этих подразделений).

4.Обеспечение условий, мотивирующих деятельность руководителей подразделений по достижению результата.

5.Вертикальная координация деятельности всего коллектива сотрудников колледжа от директора до конкретного работника.

*5.3.Стратегические цели и направления развития колледжа*.

При разработке Программы развития нами определено понятие стратегической цели как конкретный, охарактеризованный качественно образ желаемого результата, которого коллектив колледжа может достичь к четко определенному моменту времени.

При этом выверены требования, предъявляемые этой цели:

-реальность;

-полнота содержания;

-операциональность (контролируемость) определения ожидаемого результата;

-временная определенность реализации;

-соответствие мотивам субъекта деятельности.

Анализ ситуации на рынке труда региона с учетом проблем на рынке образовательных услуг, а также принципиальные позиции определенные законодательными актами в области профессионального образования, социальной сферы, Гражданского и трудового кодексов, позволили сформулировать основные стратегические цели развития РПК на 2013-2018г.г:

1.Определение новых ориентиров профессионального образования в колледже на основе изменения характера его результатов (смещение акцентов с подготовки технически грамотных выпускников на воспитание и развитие творчески самостоятельной динамично развивающейся личности будущего специалиста).

2. Определение новых ориентиров профессионального образования в колледже на основе изменения технологий образования (переход от групповых обезличенных методик к системно-деятельностным методикам организации образовательного процесса)

Данные стратегические цели развития колледжа сформированы с учетом программных направлений региональной системы профессионального образования:

- обеспечение конвертируемости профессионального образования в условиях его стандартизации, непрерывности, многоуровневости и вариативности;

- развитие профессиональной компетентности управленческого персонала, преподавателей, мастеров производственного обучения, адекватной социальным требованиям к уровню и качеству подготовки в колледже;

- обеспечение гражданам государственных гарантий в области качества профессионального образования и профессиональной подготовки через систему лицензирования и аккредитации образовательных программ.

При разработке концепции маркетинговой стратегии опережающего образования после определения стратегических целей развития колледжа на их основе сформулированы ключевые направления преобразовательной деятельности.

1.Реструктуризация функциональной модели управления колледжем;

2.Изменение профессионально-квалификационной структуры подготовки рабочих, специалистов;

3.Развитие кадрового потенциала колледжа;

4.Обновление содержания образования;

5.Разработка и внедрение системы диагностирования развития личности учащихся;

6.Преобразование финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

*5.4. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности работы колледжа.*

- приведение структуры, объемов и профилей подготовки кадров в соответствии с потребностями инновационной экономики, регионального и межрегионального рынков труда; обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов, оказание образовательных услуг по инновационным программам всех уровней профессионального образования (НПО, СПО), переход на новые федеральные образовательные стандарты 3-го поколения, их постоянное обновление и «тонкая настройка» на запросы потребителей;

- использование наиболее эффективных форм, методов и технологий воспитания, дальнейшее развитие всех институтов воспитательной системы с целью организации результативной и комплексной деятельности по профессиональному воспитанию студентов;

- формирование колледжа как образовательного центра развития города Радужный, интегрирующего образовательные программы, решающие проблемы подготовки кадров для инновационной экономики города и региона и исследовательские задачи профессионального образования, общенациональных инновационных проектов и программ в рамках территориально-производственных кластеров системы СПО;

- реализация инновационных образовательных программ, решающих кадровые и исследовательские задачи быстро развивающейся экономики региона на основе интеграции образовательной, научной и производственной деятельности;

- повышение доли (не менее %) внебюджетных средств в общем объеме инвестиций в сферу профессионального образования колледжа;

- обновление содержания, структуры и системы реализации профессиональных образовательных программ колледжа с учетом результатов реализации конкурсных инновационных образовательных программ (ИОП) и программ развития колледжа.

- развитие инновационных форм финансирования колледжа, позволяющих сконцентрировать государственные и частные финансовые средства на цели опережающего развития и структурных изменений в системе профессионального образования; создание на базе колледжа экономической модели (в качестве примера) перевода образовательного учреждения среднего профессионального образования на нормативное финансирование, включая определение нормативов финансирования по всем направлениям подготовки кадров.

 - становление и развитие эффективной системы социального партнерства: привлечение работодателей и бизнеса к формированию современного содержания профессионального образования, реализации федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, аккредитации образовательных программ, независимой оценке эффективности и качества подготовки кадров;

- переход на уровневые программы подготовки специалистов с учетом кредитных принципов построения образовательных программ, апробация общеевропейского приложения к диплому о среднем профессиональном образовании;

- формирование практического опыта работы колледжа и выработка рекомендаций учредителю по переходу образовательных учреждений среднего профессионального образования на систему адресных стипендий, а также стипендий, обеспечивающих нуждающимся студентам возможность самостоятельного проживания в регионе обучения;

- формирование практического опыта работы колледжа по развитию в учреждении органов самоуправления, реализующих государственно-общественный характер управления (попечительских, наблюдательных и административных советов); активное участие их в оценке качества предоставляемых образовательных услуг (от 30 и более процентов);

- введение системы оплаты труда педагогического и административно-управленческого персонала колледжа, учитывающей качество и результативность деятельности, исходя из требований формирования в структуре оплате труда стимулирующей доли в размере до 40%;

- создание системы независимой общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального образования; распространение практики общественно-профессиональной сертификации выпускников колледжа, успешно освоивших основные и дополнительные профессиональные образовательные программы; обеспечение вхождения колледжа в международные ассоциации по проблемам профессионального образования;

- результативность реализации договоров с работодателями о стратегическом партнерстве в сфере подготовки кадров (до 60 процентов предприятий и организаций регионального рынка труда) для регионального и межрегионального рынка труда;

- количество реализуемых аккредитованных основных и дополнительных профессиональных образовательных программ базового и повышенного уровня СПО (НПО) (до 100 процентов);

- доля студентов, обучающихся в колледже по программам дополнительного профессионального образования (до 30 процентов);

- доля студентов, охваченных обучением с использованием информационных и дистанционных технологий (до 80%); количество компьютеров, приходящихся на 100 студентов приведенного контингента (до 80 процентов);

11. Обеспечение (подтверждение) соответствия деятельности колледжа новым требованиям к лицензированию, аккредитации колледжа и аттестации работников. (2013-2018 гг.).

- доля студентов, обучающихся в соответствии с современными требованиями к условиям и технологиям (методам) организации образовательного процесса (до 70 процентов);

- доля студентов обучающихся по целевой контрактной подготовке (до 10 процентов);

- удельный вес дисциплин, обеспеченных современными учебно-методическими комплексами (УМК), учебно-лабораторным оборудованием для выполнения лабораторных работ и практикумов (до 70 процентов);

- доля выпускников и работодателей (до 60 процентов), удовлетворенных качеством профессионального образования в колледже (по данным социологических исследований через 1 год после завершения обучения в соответствии с методологией оценки эффективности деятельности.

- доля выпускников колледжа с повышенным и/или дополнительным уровнем квалификации;

- доля выпускников колледжа, работающих по профилю полученной специальности среднего профессионального образования (до 60 процентов);

- доля студентов и выпускников колледжа, проходящих итоговую аттестацию во внешних независимых аттестационных центрах (до 20 процентов);

- доля слушателей, освоивших в течение года образовательные программы подготовки и/или переподготовки и повышения квалификации кадров за счет средств финансирования предприятий и организаций, от общего числа обучавшихся по данным программам (от 45 до 60 процентов);

- доля занятого населения в возрасте 25–55 лет, прошедшего на протяжении каждого года повышение квалификации и/или переподготовку в колледже;

- доля мигрантов трудоспособного возраста, прошедших профессиональную подготовку и/или переподготовку и повышение квалификации, сертификацию профессиональных квалификаций в колледже;

- формирование качественного состава педагогических работников, достижение результативности системы повышения квалификации, обеспечение соответствия показателей колледжа новым требованиям к аттестации административных и педагогических работников, аккредитации и лицензированию учебного заведения;

- доля педагогических работников, получающих среднемесячную заработную плату выше среднемесячной заработной платы в экономике региона (от 10 до 30 процентов);

- доля автоматизированных рабочих мест сотрудников административно-управленческого аппарата образовательного учреждения (до 90 процентов);

- удельный вес рабочих мест, работающих в локальной сети учебного назначения и имеющих доступ к глобальным информационным ресурсам (до 90 процентов);

- доля информационных материалов, представленных на сайте колледжа, в сети Интернет, летописи и СМИ. Публичный ежегодный отчет колледжа об образовательной и хозяйственной деятельности по установленной форме, обеспечивающей объективность, полноту и прозрачность информации (до 100 процентов).

*5.5.Этапы и периоды реализации Программы развития.*

Настоящая концепция определяет будущее колледжа. При разработке Программы стояла задача поиска путей наиболее рационального перехода от существующего к новому состоянию колледжа, что, естественно, сразу и в полном объеме невозможно. Поэтому определены промежуточные интервалы ее реализации.

 Для каждого этапа определены конкретные направления цели и задачи деятельности. Выстраивая эти направлении, необходимо было решить какие изменения в содержании, условиях, технологиях учебно-воспитательного и управленческого процессов будут вводиться по этапам. При этом осуществляется прогнозирование изменений по каждому из направлений преобразовательной деятельности.

После составления прогноза необходимо произвести оценку согласованности ожидаемых изменений и провести соответствующие корректировки. Разрабатывая проект для его внедрения и реализации, управленческой командой колледжа структурированы направления работы по приоритетам и обозначены основные задачи. Для реализации каждого направления предусмотрена разработка плана конкретных действий, с определением сроков, ответственных за внедрение. (Приложение № 7,8,9,)

***6. Программно-преобразовательная деятельность***

*6.1Система управления Программой колледжа.*

 Организацию работ по выполнению Программы осуществляют и несут за это полную ответственность заместители директора колледжа, руководители структурных подразделений по направлениям своей функциональной деятельности. Принятая Программа является основой планирования, оценки эффективности и результативности работы всех руководителей колледжа, структурных подразделений, педагогов и других сотрудников. К реализации Программы привлекаются социальные партнеры, органы студенческого самоуправления.

Ход реализации Программы дважды в год рассматривается на заседании педагогического и попечительского советов. Постоянный контроль над выполнением программы осуществляет директор, руководящий и попечительский советы колледжа.

Реализации Программы развития колледжа должна способствовать повышению эффективности работы коллектива по подготовке кадров для регионального рынка труда и подготовке к празднованию юбилеев со дня основания Радужнинского профессионального колледжа.

В качестве основных источников ресурсного обеспечения реализации Программы станут инновационные механизмы, отработанные и показавшие свою высокую эффективность в рамках реализации Программы развития нашего образовательного учреждения в предыдущий период. К ним относится механизм «деньги в обмен на обязательства», т.е. конкурсная поддержка инновационных «пилотных» программ и проектов отдельных педагогов, других сотрудников, цикловых комиссий, отделений, кабинетов и лабораторий, обеспечивающих решение поставленных в Программе задач.

 ***6.2Основные механизмы и технологии реализации Программы:***

 *6.2.1. В области совершенствования системы управления:*

- развитие системы государственно-общественного управления колледжем через повышение роли и расширение полномочий Попечительского и Наблюдательного советов, общественных комиссий и советов колледжа, общественно-профессиональную оценку результатов обучения;

- отработка эффективной, современной системы и оптимальной структуры управления колледжем, функциональных должностных инструкций руководителей, сотрудников, преподавателей, классных руководителей, заведующих кабинетами и лабораториями на основе новых квалификационных характеристик должностей работников образования;

- создание условий для организации защиты работ на соискание ученых степеней кандидатов и докторов наук;

- обеспечение неукоснительного исполнения предписаний контрольных органов за образовательной, финансово-хозяйственной деятельностью, режимом безопасности, ППБ, санитарно-эпидемиологическим режимом. Систематическое проведение тренингов и учений по отработке поведения студентов и работников в условиях ЧС;

- совершенствование структуры, регламента и системы управления деятельностью колледжа, непрерывный мониторинг качества подготовки кадров, в том числе общественная экспертиза качества обучения;

- формирование и внедрение международной системы оценки качества образования исходя из требований стандартов ИСО серии 9000;

- системное овладение всеми руководителями и преподавателями новыми методами и технологиями педагогического менеджмента в системе СПО, усиление воспитательных функций руководителей, заведующих отделениями, кураторов, преподавателей в направлении сохранения контингента студентов, повышения их мотивации в обучении (посещаемость учебных занятий), систематической работы с талантливыми студентами-лидерами в учебе;

- введение (еженедельно) практики выбора и реализации приоритетных пиар-направлений деятельности колледжа на сайте, в многотиражной и радиогазетах, обеспечение размещения всех приказов по колледжу на сайте учебного заведения;

- ежегодное информирование общественности о результатах работы колледжа, в том числе через сайт и публичный годовой отчет;

- дальнейшее системное развитие социального партнерства с работодателями и бизнес - сообществом, установление партнерских отношений с вузами, базовыми и профильными школами, выпускниками колледжа;

- обеспечить полную безопасность деятельности учебного заведения на всех образовательных площадках.

*6.2.2. В области совершенствования работы с кадрами:*

- формирование стабильного, высокопрофессионального, творческого педагогического коллектива;

- организация системной курсовой (один раз в 3 года) переподготовки и повышения квалификации кадров, проведение стажировок, сертификации профессиональных компетенций работников по актуальным направлениям профессиональной деятельности, работе с новыми целевыми группами обучающихся (взрослым населением), инновационному менеджменту в сфере высоких технологий, управления жизненным циклом наукоемкой продукции и маркетинга, по реализации программ адаптации и социализации мигрантов;

- проведение творческих отчетов, мастер-классов, реализация авторских программ и т.п.;

- формирование резерва кадров руководителей, системы замещения руководителей и преподавателей;

- продолжение практики работы школы молодого педагога (ШМЛ);

- проведение аттестации работников колледжа в соответствии с новым Положением;

- ежегодное проведение конкурса «Педагог года»;

- систематическая оценка результативности, качества и эффективности работы всех сотрудников, стимулирование их труда на основе Портфолио, реализации цели и задач настоящей Программы.

*6.2.3. В области совершенствования учебно-воспитательной и методической работы:*

- ежегодно определять единую научно-методическую тему педагогического коллектива как основу комплексного подхода к реализации Программы развития;

- совместно с работодателями на основе ФГОС СПО 3-го поколения постоянно формировать и корректировать (уточнять) востребованные современным производством профессиональные компетенции выпускников, инструменты их оценивания как основу повышения качества подготовки специалистов;

- отработать все положения и инструкции, эффективный регламент организации учебно-воспитательного процесса в колледже;

- расширить содержание профессионального образования в области экологии, производственных отношений, изучения иностранного языка, менеджмента руководителя среднего звена (технолога, начальника участка, мастера, бригадира и т.п.);

- развивать систему самостоятельной работы студентов на основе их свободного доступа к учебным ресурсам и технологиям самообразования;

- обеспечить полную оснащенность учебного процесса по всем курсам и дисциплинам необходимой документацией, учебными, информационными, программными и дидактическими материалами и пособиями;

- стимулировать разработку электронных ресурсов нового поколения, на основе интерактивного мультимедийного моделирования в виртуальной реальности решать профессиональные задачи и формировать у студентов необходимые компетенции;

- с целью оптимизации и эффективного использования и развития кабинетов и лабораторий провести их аттестацию и сертификацию с участием социальных партнеров;

- совместно с социальными партнерами сформировать инновационный порядок организации практического обучения (всех видов практик), проведений лабораторно-практических занятий по всем курсам и специальностям на условиях 100% заключения договоров;

- создать новые учебные места и учебные полигоны на предприятиях, организациях, учреждениях города и региона с учетом увеличения объемов практического обучения под конкретные рабочие места;

- совместно с социальными партнерами отработать механизмы, методы и технологии независимой вневедомственной оценки качества профессионального образования, в том числе формирование учебных технических заданий на реальное курсовое и дипломное проектирование;

- повысить роль службы трудоустройства, занятости и самозанятости студентов, учебных студенческих фирм и полигонов в вопросах практического обучения и адаптации выпускников на рынке труда, обеспечить систематический мониторинг трудоустройства и профессиональной успешности (трудовой карьеры) выпускников, обеспечить взаимодействие с ведущими кадровыми агентствами и социальными Интернет-сетями;

- создать условия для профессионального обучения и подготовки кадров по программам НПО и СПО.

*6.2.4. В области совершенствования воспитательного процесса.*

 Учитывая результаты учебно-воспитательной работы педагогического коллектива за предыдущий период, с целью реализации выявленных потенциалов по совершенствованию педагогической практики для новой Программы развития колледжа разработана маркетинговая стратегия воспитательного процесса.

Воспитательный процесс в колледже - это сложнейший многогранный процесс прямого, непосредственного воздействия образовательной среды на обучающихся, где сама образовательная среда определяется через систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и предметном окружении.

Специфические *особенности организации воспитательного процесса*  зависят от ряда факторов:

Во-первых, от характеристики самого образовательного учреждения, т.е. назначения педагогической системы.

Во-вторых, от системы условий и влияний, создаваемых образовательным учреждением для развития и самореализации личности обучающегося.

**Структура показателя**

**«Воспитательная деятельность колледжа»**

**Наличие в ОУ условий для внеучебной работы с обучающимися**

Наличие концепции воспитательной работы

Наличие административной структуры, ответственной за воспитательную работу

Наличие органов студенческого самоуправления

Наличие и эффективность использования материально-технической базы для внеучебной работы

Финансовая обеспеченность внеучебной деятельности

**Организация воспитательной работы с обучающимися и формирование стимулов развития**

Использование в целях воспитания возможностей УВП

Наличие элементов системы воспитательной работы:

- гражданская, патриотическая, духовно-правовая

- научно-исследовательская и профориентационная работа

- формирование традиций

- спортивно-оздоровительная работа

Наличие в ОУ оценки состояния воспитательной работы (опросы, отчеты)

Формы поощрения за достижение в учебе и внеучебной деятельности обучающихся

Организация психолого-консультационной и профилактической работы

Воспитательная работа в Радужнинском профессиональном колледже имеет свои особенности. Здесь идет продолжение воспитательного процесса на заключительном этапе формирования личности. Это самый сложный этап, когда перед педагогическим коллективом колледжа стоит задача выпустить из учебного заведения квалифицированного специалиста, современного рабочего с наименьшим наследием вредных привычек.

Получения подростками 16-18 лет рабочей профессии и 19-20 лет специальности является эффективной формой их социализации и социальной защищенности.

Оптимальной является такая организация учебно-воспитательного процесса, которая обеспечивает в максимально возможной мере решение всего комплекса задач обучения, воспитания и развития при минимально необходимых расходах времени, усилий педагога и учащихся.

Создание воспитательной системы в колледже - непрерывный процесс совместного творческого поиска всех педагогических работников, благодаря которому колледж приобретает свое лицо.

 На основе анализа современной концепции воспитания, выраженной в Законе об образовании РФ в настоящей Программе развития колледжа, определены подходы к воспитанию.

* *Личностно-ориентированный подход в организации воспитательного процесса*: изначальная устремленность педагогического коллектива на созидание  личности подростка, ее непрерывный рост.
* *Индивидуализация  личности в процессе ее социализации*:

предоставление обучающемуся права выбора форм и направлений своей деятельности, своего досуга.

* *Создание благоприятных условий*:

-для удовлетворения многообразных культурно-образовательных потребностей  обучающихся;

-психического и физического оздоровления учащихся;

-для удовлетворения дефицита общения обучающихся, педагогов, родителей;

-для самовыражения, самоутверждения и самореализации каждого обучающегося.

 Любые инновации обусловлены наличием основополагающих принципов.

|  |  |
| --- | --- |
| *Принцип вариативности* | Право на добровольный выбор участия в деятельности молодежных объединений и в мероприятиях, проводимых в кружках, студиях… |
| *Принцип сотрудничества* | Право обучающегося выступать в качестве субъекта целеполагания, т.е. право решать проблему «с двух сторон» - и преподавателями, и обучающимися |
| *Принцип комфортности* | Право развивать свои интересы и потребности в максимально комфортных для развития личности условиях |
| *Принцип самоуправления* | Право на самоуправление в колледже |
| *Принцип заинтересованности* | Право на познание обучающимся заинтересовавшей его профессии  |
| *Принцип адекватности* | Право выбирать из предложенного максимального объема информации столько, сколько он может усвоить |
| *Принцип коммуникативности* | Право расширять круг делового и дружеского общения обучающегося со сверстниками, преподавателями, мастерами |

*6.2.5. В области информатизации колледжа:*

Информационное пространство колледжа рассматривается как ключевое условие непрерывного ППО. Мы предполагаем разработку документов, описывающих в единстве функциональную, материальную, деятельностную структуры информационного пространства учреждения профессионального образования с учетом специфики информационных потоков и полей профессионального образования, что обеспечивает целостное видение информационного пространства в аспекте взаимодействия различных субъектов на всех уровнях управления образовательной системой через описание специфики их информационной деятельности. В данной модели отражена специфика организации профессионального образования и взаимосвязь трех компонентов информационного пространства: содержательного, организационного и материального.

Организационная основа информационного пространства - система научно-методической работы, так как именно она предполагает работу всех субъектов образования с разноплановыми информационными потоками и обеспечивает развитие информационного пространства и служит переходным, промежуточным звеном между информационным пространством и образовательным процессом. При этом анализ информационных потоков играет ведущую роль, т.к. правильная интерпретация полученной информации, с точки зрения рефлексии, своевременная подача ее по назначению, на современном этапе развития социума - залог успеха.

 Мониторинговая система, в свою очередь, обеспечивает системность содержания информационного пространства. Материальный компонент – Информационно-аналитический центр (ИАЦ), который предполагает наличие специализированных помещений, оборудования, носителей информации. Результатом программы можно считать: комплект научно- методического обеспечения процесса развития информационно-аналитического центра колледжа.

*Ожидаемые результаты от создания ИАЦ и внедрения программы информатизации колледжа*:

* Функционирование модели информационного пространства колледжа, организационно-функциональная структура информационно-аналитического центра, структура информационного стандарта учреждения (система менеджмента качества колледжа).
* Мониторинг условий образовательной системы как модель информационного пространства (формы, инструментарий).
* Организация деятельности педагогического коллектива в условиях ИАЦ, методические рекомендации по внедрении инновационных процессов.
* Развитие научно-исследовательской деятельности студентов в условиях ИАЦ, с последующим выходом на социально-профессиональные проекты, жизненно важные как для самого студента, так и для колледжа.
* Организация системы дополнительного образования в условиях ИАЦ.

- реализация Программы информатизации колледжа на период до 2015 года;

 - создание в системе управления и организации учебно-воспитательным процессом АРМов руководителей структурных подразделений и преподавателей с режимом сетевого взаимодействия всех структурных подразделений колледжа;

- введение в систему электронного документооборота колледжа защиты индивидуальной информации и базы данных;

- обеспечить функционирование системы электронного учета и создание базы данных по контролю качества обучения, трудоустройству выпускников, дистанционному обучению, научно-методическому обеспечению, управлению финансово-хозяйственной деятельностью;

- обеспечить формирование востребованного уровня информационной культуры у сотрудников колледжа и субъектов учебно-воспитательного процесса;

- сформировать системы электронной библиотеки, текущего учета успеваемости, посещаемости и т.п.;

- обеспечить эффективное использование безлимитного Интернета на всех учебных площадках колледжа, как инструмента самообразования;

- привести информационные системы колледжа в соответствие с законом о защите персональных данных;

- обеспечить современную и устойчивую работу всех источников электронной формы передачи данных, получения и обработки информации в системе Интернета, на сайте колледжа;

- обеспечить систематическое отражение на сайте колледжа полной информации о деятельности учебного заведения;

- установить видео и электронную систему учета передвижения лиц на всех образовательных площадках (в т.ч. вход-выход) с целью обеспечения безопасности функционирования колледжа.

*6.2.6. В области совершенствования учебно-производственного*

*обучения:*

 Основываясь на положениях Закона об образовании РФ, целесообразно использовать организационную модель инновационного образовательного процесса. В концепции этой модели заложен модульный подход к разработке содержания ПОП, основанный на компетенциях.

В предлагаемой модели базового профессионального образования модуляция содер­жания профессиональной образовательной программы при одновременном соблюдении требований образовательных и профессиональных стандартов позволит предложить совершенно новую систематизацию учебного материала и организацию образовательного процесса.

Поскольку в модульных программах, основанных на компетенциях, результаты обучения представляют собой сформированные компетенции, то и содержание программ формули­руется на основе анализа требований, установленных образовательными и профессиональными стандартами к конкретному квалификационному уровню.

Именно на основе требований к результатам, которые предъявляются работодателями, формулируются и требования к результатам обучения, а именно к тому, что реально будет уметь человек после окончания обучения, т.е. к компетенциям.

Алгоритм разработки модульных программ требует построения вначале общей структуры программы, состоящей из учебных дисциплин и профессиональных модулей обучения, каждый из которых формирует определенный набор взаимосвязанных, профессиональных (специальных) компетенций. Затем следует разработка каждого модуля обучения по методике.

Одним из организационных условий реализации данной модели профессионального образования станет введение системы зачетных единиц (баллов). Одна зачетная единица трудоемкости должна составлять 36 академических часов. Модули в зависимости от профиля подготовки содержат различное количество часов, т.е. зачетных единиц. Но переход к накопительной системе зачетных единиц повлечет за собой существенные изменения как в организации образовательного процесса ОУ в целом, так и в работе преподавателей и обучающихся. Изменится организация и планирование учебного процесса. Исходя из составленного рабочего учебного плана, будет определен общий объем зачетных единиц по каждому модулю, как за один учебный год, так и за весь период обучения.

После завершения обучения по каждому модулю проводится независимая аттестация и получение сертификата, в случае успешного его освоения. Оценка освоения модуля пред­полагает демонстрацию или подтверждение того, что обучающиеся освоили требуемые профессиональные компетенции, сформулированные в задаче каждого конкретного модуля, и могут осуществлять все требуемые действия.

Так как каждый образовательный уровень содержит определенное количество профес­сиональных модулей, то по мере их освоения студент должен набирать, так называемый «портфель сертификатов» и к окончанию 3 образовательного уровня он должен представить на итоговую государственную аттестацию его полный комплект, т.е. определенное количество сертификатов. На каждом образовательном уровне профессиональное обучение завершается проведением независимой аттестации и выдачей документа государственного образца и отраслевого документа установленного образца о присвоении квалификационного уровня в соответствии с требованиями образовательного и профессионального стандарта.

Итоговая независимая аттестация может проводиться как в традиционной форме в соответствии с требованиями, установленными образовательными стандартами и соответствующими нормативными документами для уровней НПО и СПО, так и в форме независимой экспертизы вне образовательного учреждения и без участия его предста­вителей. Последний вариант итоговой независимой экспертизы, когда её проводят ра­ботодатели, для данной модели обучения является предпочтительным, т.к. при этом дос­тигается действительная объективность оценки качества подготовки выпускников и его соответствия требованиям профессиональных стандартов. Оценка будет выполнять роль связующего звена между требованиями профессионального стандарта, т.е. требованиями работодателей, и результатами обучения, достигнутыми при освоении образовательной программы, если она направлена на комплексную оценку освоения компетенций.

Модульный подход, основанный на компетенциях, решает задачу формирования у обу­чающихся необходимой профессиональной компетентности, дает возможность управлять качеством подготовки работников квалифицированного труда и обеспечивает прозрачность оценки.

Предлагаемая инновационная модель многоуровневого модульного профессионального образования, основанного на компетенциях, позволит:

- решать актуальные задачи в области профессионального образования: улучшение взаимосвязи с рынком труда, повышение компетенций персонала: обновление содержания, методологий и соответствующей среды обучения;

- оперативно обновлять или заменять конкретные модули при изменении требований к специалисту вследствие технологических изменений и изменений в организации труда, обеспечивая качество подготовки специалистов на конкурентоспособном уровне;

- повысить гибкость программ обучения за счет модульного подхода;

- на основе различных комбинаций модулей формировать различные профессиональные программы обучения в зависимости от способностей и потребностей, обучающихся и их исходного уровня (т.е. умений, знаний и опыта, полученного в ходе ранее завершенного обучения):

* повысить уровень и эффективность взаимодействия обучающихся, преподавателей, мастеров производственного обучения; -использовать инвариантные модули в образовательных программах по нескольким родственным профессиям (специальностям);

\

* обеспечивать наличие постоянной обратной связи с требованиями работодателей к умениям и качества освоения программ обучения; давать возможность индивидуализировать обучение для каждого обучающегося, исходя из его способностей, уровня знаний и умений и предыдущего обучения (или трудового опыта) путем комбинирования необходимых модулей; j . знаниям работников; обеспечить стандартные, объективные, независимые условия оценки
* сформировать «портфель сертификатов» и получить отраслевое свидетельство о квалификационном уровне, что облегчит процедуру сертификации квалификаций персонала и поможет работодателям в компетентном подборе кадров; обеспечивать реализацию концепции обучения в течение всей жизни; позволит успешно использовать модульные программы при обучении взрослого населения и повышении квалификации работников.

Важно правильно определить оптимальный спектр образовательных программ для подготовки рабочих и специалистов данного сектора экономики.

*6.2.7. В области экономики и социальной поддержки*

*студентов и работников колледжа:*

- обеспечить деятельность колледжа в режиме строгой экономии и бережливости всех ресурсов, целевого использования средств колледжа;

- заместителям директора, руководителям структурных подразделений организовать приносящую доход деятельность особенно в сфере оказания дополнительных образовательных услуг с целью укрепления экономики колледжа;

- развивать условия для качественного общественного питания, медицинского обслуживания;

- в рамках законодательства и экономической самостоятельности колледжа совершенствовать систему стимулирования оплаты труда и стипендиального обеспечения студентов за счет средств государственного бюджета, средств работодателей и социальных партнеров.

- повысить роль курсовых студенческих собраний и студенческого самоуправления в профессиональном становлении будущих специалистов.

 *Объемы и источники финансирования Программы*

*:*

Финансирование Программы развития «РПК» ежегодно осуществляется и обеспечивается на основе внедрения и совершенствования новых моделей финансирования:

- бюджетного нормативного финансирования и финансирования программ развития,

- за счет средств от приносящей доход деятельности:

▪ оказания образовательных услуг;

▪организации хозрасчетной деятельности среди студентов и педагогов; работы малых предприятий, создаваемых в колледже;

▪ опытной, экспериментальной и научно-методической работы и т.п., осуществляемой с ВУЗами, предприятиями и организациями;

▪спонсорской поддержки бизнес сообщества.

\* Задачи, направления деятельности и оценка результативности настоящей Программы решением педагогического совета могут ежегодно уточняться.

**7.** *Основные целевые индикаторы и показатели*

*реализации Программы:*

● Степень удовлетворенности граждан, предприятий и организаций региона качеством профессионального образования, уровнем освоенных

общих и профессиональных компетенций, объемами, профилями и направлениями подготовки кадров в колледже (по результатам маркетинговых и социологических исследований);

● Доля выпускников колледжа, работающих по специальности;

● Доля выпускников колледжа с повышенным и/или дополнительным уровнем квалификации;

* Доля студентов, получающих профессиональное образование в колледже в современных условиях образовательной среды от общего числа обучающихся на всех курсах и специальностях;
* Доля работников предприятий и организаций, отдельных граждан, получающих образовательные услуги в рамках непрерывного образования, концепции «образование в течение всей жизни»; рост доходности от оказания платных образовательных услуг;
* Место колледжа в региональных и общероссийских рейтингах образовательных учреждений на основе сравнительных исследований результатов и качества профессионального образования, конкурс абитуриентов при поступлении на обучение в колледж;

● Доля педагогических работников, получающих среднемесячную заработную плату выше среднемесячной заработной платы в экономике по региону;

● Оценка результативности работы и стимулирование труда работников определяется ежемесячно на основе разделов Портфолио, принятого в техникуме.