

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ «Рязанский
многопрофильный колледж»



С.В. Ишков

« 31 » мая 2018 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения

«Рязанский многопрофильный колледж»

на 2019 - 2021 годы

Принята общим собранием
трудового коллектива

Протокол № 5

от « 31 » мая 2018г.

Рязань, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Паспорт программы	4 - 8
II. Информационная справка об организации	8
2.1. Общие сведения	8
2.1.1. Тип	8
2.1.2. Вид	8
2.1.3. Организационно-правовая форма	8
2.1.4. Юридический адрес	8
2.1.5. Историческая справка	8
2.1.6. Лицензия на право ведения образовательной деятельности	9
2.1.7. Свидетельство о государственной аккредитации	10
2.2. Условия осуществления образовательного процесса	10
2.2.1. Формы образовательной деятельности	10
2.2.2. Перечень структурных подразделений учреждения	10
2.2.3. Структура подготовки контингента	10 - 12
2.2.4. Наличие производственной базы для прохождения практики	12
2.2.5. Кадровое обеспечение. Повышение квалификации и профессиональной подготовки педагогических работников колледжа	12 - 13
2.2.6. Материально-техническая база колледжа	13 - 14
III. Анализ образовательной деятельности ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»	14 - 19
IV. Концептуальные основы развития ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»	19
4.1. Процессы, определяющие перспективу развития колледжа	19 - 20
4.2. Миссия колледжа	21 - 25
4.3. Целевые ориентиры развития колледжа на 2019-2021 гг.	25 - 26
V. Содержательно-организационные основы деятельности по развитию колледжа	26
5.1. Обновление образовательного процесса и его организации	26 - 32
5.2. Формирование профессионально-ориентированной воспитательно-коммуникационной среды для повышения уровня самосознания выпускников и культуры труда обучающихся.	33 - 35
5.3. Обновление материально - технической базы колледжа	35 - 37
5.4. Социально - экономическая поддержка обучающихся и работников образовательного учреждения	38
5.5. Взаимодействия образовательного учреждения с организациями	39 - 40
VI. Механизм реализации Программы	40
VII. Мониторинг реализации Программы	40
VIII. Результаты реализации Программы, оценка социальной и бюджетной эффективности Программы	41 - 42
IX. План по достижению показателей эффективности программы развития	43 - 45

Введение

Новые требования к профессиональному образованию, переход на новые Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, разработка учебно-методического сопровождения их реализации определяют новое содержание деятельности как педагогов, так и управленческого персонала колледжа. При этом существенное значение имеют:

- приведение содержания и технологий образования в соответствие с требованиями современного общества (переход к формированию компетенций);
- учёт современного уровня развития образования.

Программа развития Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский многопрофильный колледж» на 2019 – 2021 годы (далее Программа) является основной перспективой развития колледжа в целом и его структурных подразделений в частности. Она призвана обеспечить устойчивое динамическое развитие образовательного учреждения.

Программа разработана администрацией Колледжа, педагогическим коллективом с учетом интересов и пожеланий заинтересованных социальных партнеров и потребителей образовательных услуг.

При разработке были учтены федеральные и региональные нормативно-правовые акты, определяющие стратегические направления развития профессионального образования.

Основными принципами разработки Программы стали:

- Целостность – обеспечение полноты состава действий, необходимых для достижения поставленных целей.
- Прагматичность – отражение в своих целях не только сегодняшних, но и будущих требований к условиям деятельности образовательного учреждения.
- Реалистичность – способствование установлению соответствия между желаемым и возможным, то есть между поставленными целями и необходимыми для их достижения средствами.
- Контролируемость – оперативное определение конечных и промежуточных целей (ожидаемых результатов), то есть обозначение их таким образом, чтобы существовал способ проверки полученных результатов на их соответствие целям.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа развития Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский многопрофильный колледж» на 2019 - 2021 годы
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ; - Федеральный Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 24 февраля 2009 года, № 142; - Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования» от 18.07.2008г. № 543; - Стратегия Российской Федерации в области развития образования на период до 2016г.; - Конституция Российской Федерации; - Гражданский Кодекс РФ; - Нормативные правовые акты Министерства образования и науки РФ; - Федеральные конституционные Законы, Федеральные Законы; - Законы, указы и распоряжения Президента Российской Федерации; - Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; - Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти в сфере образования и науки; - Законы Рязанской области, постановления и распоряжения губернатора и правительства Рязанской области; - Стратегия социально-экономического развития Рязанской области до 2030г. - Государственная программа Рязанской области «Дорожное хозяйство и транспорт на 2014 -2022 годы»; - Устав колледжа.
Цели и задачи программы	Создание многопрофильного колледжа, соответствующего современным требованиям и обеспечение лидерства в подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования и компетенция WorldSkills в соответствии с мировыми стандартами и

	<p>передовыми технологиями.</p> <p>Основными задачами программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) и программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС) в соответствии с требованиями ФГОС и дополнительных образовательных программ, ориентированных на потребности рынка труда; - формирование у выпускников профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность и востребованность на рынке труда; - создание современных учебно- производственных лабораторий и мастерских, ориентированных на подготовку кадров по наиболее востребованным профессиям на рынке труда и компетенциям WorldSkills, которые будут соответствовать современным мировым стандартам; - обновление материальной базы и методической документации для подготовки и проведения регионального этапа чемпионата WorldSkills; - формирование эффективных механизмов и процедур мониторинга качества образования, для улучшения знаний, навыков и умений студентов при получении профессии, в т.ч. внедрение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills как итогового механизма контроля компетентности выпускников; - обеспечение условий повышения квалификации, научно-исследовательской и экспериментальной деятельности педагогов и обучающихся колледжа; - развитие воспитательного пространства и социально-психологической поддержки участников образовательного процесса; - развитие различных форм социального партнерства и маркетинговой деятельности; - развитие системы менеджмента качества; - развитие и совершенствование инфраструктуры материальной базы, повышение эффективности использования имеющихся ресурсов; - формирование и развитие внебюджетной деятельности.
Приоритетные направления	-Совершенствование учебно-материальной базы в

Программы	<p>области «Обслуживание транспорта и логистика» для обеспечения лидерства в подготовке кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, и компетенциям WorldSkills.</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение демонстрационного экзамена по требованиям компетенций чемпионата WorldSkills для профессии Повар, кондитер и специальности Технология продукции общественного питания к выпуску в 2018 г, остальных профессий и специальностей - к 2021 году; - привлечение работодателей для создания материально-технической и методической базы подготовки специалистов и рабочих по приоритетным профессиям ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в том числе дальнейшее заключение договоров для внедрения и развития дуального образования совместно с базовыми предприятиями; - закупка учебного оборудования для кабинетов и мастерских согласно инфраструктурным листам чемпионата WorldSkills по компетенциям, соответствующим обучаемым профессиям и специальностям, и современным требованиям стандартов ТОП-50 и работодателей к навыкам и умениям работников, в том числе для скорейшего внедрения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills;
Сроки и этапы реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проектно-аналитический - 01.01.2019 г. – 30.06.2019 г. • Преобразовательный - 01.07.2019 г.- 30.06.2021 г. Рефлексивно - обобщающий - 01.07.2021г- 31.12.2021г.
Источники финансирования	<p>Финансирование Программы осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности за счет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - средств регионального бюджета (субсидии на выполнение государственного задания); - средств федерального бюджета (грант в форме субсидий); - внебюджетных средств образовательной организации
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация двух ППКРС и двух ППССЗ в соответствии с ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН; - Введение трех программ дополнительного профессионального образования; - создание полного пакета локальных нормативно-

правовых документов деятельности многопрофильного, многоуровневого образовательного учреждения профессионального образования;

- открытие новых профессий и специальностей, востребованных на региональном рынке труда;
- увеличение доли обучающихся по программам с применением дуального обучения, реализуемым с участием работодателей (до 100 %);
- увеличение доли обучающихся, осваивающих программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих на «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации (на 60%);
- увеличение доли выпускников, получивших диплом с отличием (на 30%);
- Участие студентов в региональном чемпионате Молодые профессионалы
- доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию от общей численности данной категории работников (75%);
- обеспечение прохождения стажировки в профильных организациях преподавателям профессионального цикла 1 раз в 3 года и прохождения курсов повышения квалификации 1 раз в 5 лет – 100%;
- рост заработной платы сотрудников колледжа;
- выполнение государственного задания (100%);
- увеличение доли педагогических работников колледжа, внедряющих в процесс обучения технологии электронного и дистанционного обучения (50%);
- увеличение количества авторских учебно-исследовательских работ студентов;
- увеличение количества реализованных проектов и программ (групповые, индивидуальные, учебные, социальные и др.);
- увеличение доли студентов, получивших значок ГТО в общей численности обучающихся;
- увеличение доли студентов, участвующих в мероприятия научно-технической направленности;
- увеличение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее 1 года

	<p>после выпуска и показателя общей занятости выпускников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности управления основными процессами колледжа; - создание условий для осуществления внешней общественной оценки системы качества колледжа на соответствие стандартам качества; - рост удовлетворенности работодателей качеством образовательных услуг; - рост удовлетворенности выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг; - модернизация материально-технической базы колледжа, в том числе и для новых профессий и специальностей в т. ч. - Увеличение доли учебных кабинетов, оборудованных мультимедийной техникой до 75% - Увеличение доли стоимости учебно-лабораторного оборудования модернизированного и приобретенного за последних 5 лет до 25% - увеличение доли средств от приносящей доход деятельности, полученных учреждением за отчетный период в общем объеме средств учреждения.
--	---

Программа развития опирается на достигнутые результаты по реализации предыдущей программы развития, концептуальные основы реализации предыдущей программы развития, концептуальные основы развития Колледжа и является руководством к действию на 2019-2021 годы, через определенные системы ключевых принципов и механизмов реализации концептуальных целей и задач развития техникума.

Программа является документом, открытым для внесения дополнений. Корректировка Программы может осуществляться ежегодно в соответствии с решением органов управления ОУ.

II. Информационная справка об организации

2.1. Общие сведения

2.1.1. Тип: бюджетное учреждение

2.1.2. Вид: колледж

2.1.3. Организационно-правовая форма: государственное учреждение

2.1.4. Юридический адрес: 390025, г. Рязань, ул. Кутузова, д. 46

2.1.5. Историческая справка

Свою историю образовательное учреждение начинает с 01 апреля 1941 года как школа торгово – кулинарного ученичества.

Далее:

1. На основании приказа Министерства торговли РСФСР № 271 от 28.07.1981 г. училище переименовано в профессионально – техническое училище Управления торговли.

2. В связи с переводом училище в ведение областного управления ПТО именовать его средним профессионально - техническим училищем № 40. Приказ № 186 а управления ПТО от 22.11.1985 г. Приказ № 303 Управления торговли от 05.12.1985 г.
3. ПТУ № 40 преобразовано в Высшее профессиональное училище (лицей). Приказ управления народного образования № 3 от 14.01.1994 г.
4. ВПУ № 40 реорганизовано в Рязанский учебный Центр непрерывного профессионального образования. Приказ Комитета по образованию и молодежной политике № 1 от 01.01.1996 г.
5. Рязанский учебный Центр непрерывного профессионального образования реорганизован в Государственное образовательное учреждение профессиональный лицей № 40 г. Рязани. Приказ № 183/3 от 23 января 1998 года Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации и Управления по делам образования, науки и молодежной политики Администрации Рязанской области.
6. Государственное образовательное учреждение профессиональный лицей № 40 г. Рязани реорганизован в областное государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 40 г. Рязани». Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 декабря 2004 года №1565 - р.
7. На основании Приказа № 57 от 18.11.2008 г. министерства образования Рязанской области областное государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 40 г. Рязани» реорганизован в областное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Техникум пищевой промышленности, общественного питания и сервиса г. Рязани».
8. На основании приказа от 30.06.2010 г. № 312-р/1019 министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области и министерства образования Рязанской области о реорганизации в форме присоединения к ОГОУ СПО «Техникум пищевой промышленности, общественного питания и сервиса г. Рязани» ОГОУ НПО «Профессиональное училище № 6 г. Рязани» и ОГОУ НПО «Профессиональное училище № 5 г. Рязани».
9. На основании приказа от 18.10.2011 г. № 628-р/1566 министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области и министерства образования Рязанской области переименовать областное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Техникум пищевой промышленности, общественного питания и сервиса г. Рязани» в Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Техникум пищевой промышленности, общественного питания и сервиса г. Рязани»
10. На основании приказа от 04 августа 2015 года № 380-р/718 Министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области и Министерства образования Рязанской области переименовать Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Техникум пищевой промышленности, общественного питания и сервиса г. Рязани» в Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рязанский многопрофильный колледж».

2.1.6. Лицензия на право ведения образовательной деятельности

№ 27-2471 от 14.09.2015 г. серия 62Л01 № 0000783, выдана министерством образования Рязанской области; Срок действия: бессрочная.

2.1.7. Свидетельство о государственной аккредитации: № 27-0554 серия 62А01 № 0000316 от 09.06.2014 г.; срок действия 09.06.2020 г.; выдано министерством образования Рязанской области

2.2. Условия осуществления образовательного процесса

2.2.1. Формы образовательной деятельности

Очная, очно-заочная, заочная формы обучения.

2.2.2. Перечень структурных подразделений учреждения

- Технологическое отделение
- Техническое отделение
- Очно-заочное (вечернее) отделение
- Библиотека - две
- Многофункциональный центр профессиональных компетенций

2.2.3. Структура подготовки контингента

В настоящее время структура подготовки по основным профессиональным образовательным программам имеет следующий вид: начальное профессиональное образование, базовый и повышенный уровень среднего профессионального образования и профессиональная подготовка. Одно из основных требований к организации образовательного процесса - сочетание социального заказа на специалиста и ориентация на потребность личности.

В ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж» реализуются следующие образовательные программы по очной форме обучения:

№ п/п	Образовательные программы, направления и специальности			Квалификация (степень), присваиваемая по завершении образования
	Код	Наименование	Нормативный срок освоения	
по программам подготовки специалистов среднего звена				
1.	43.02.15	Поварское и кондитерское дело (ТОР-50)	3 г. 10 мес.	Специалист по поварскому и кондитерскому делу
2.	19.02.10	Технология продукции общественного питания	3 г. 10 мес.	Технолог
3.	23.02.07	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей (ТОП-50)	3 г. 10 мес.	Техник
4.	23.02.03	Техническое обслуживание и ремонт	3 г. 10 мес.	Техник

		автомобильного транспорта		
5.	38.02.05	Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	2 г. 10 мес.	Товаровед
по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих				
6.	43.01.09	Повар, кондитер (ТОР-50)	3 г. 10 мес.	Повар; кондитер
7.	23.01.17	Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей (ТОР-50)	2 г. 10 мес.	Слесарь по ремонту автомобилей водитель автомобиля
8.	19.01.2017	Повар, кондитер	2 г. 10 мес.	Повар; Кондитер
9.	23.01.2003	Автомеханик	2 г. 10 мес.	Слесарь по ремонту автомобилей водитель автомобиля оператор заправочных станций
по программам очно-заочной (вечерней) формы обучения				
10.	08.01.08	Мастер отделочных строительных работ	2 г.	Маляр строительный; штукатур
11.	15.01.05	Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	2 г.	Сварщик
12.	19.01.17	Повар, кондитер	2 г.	Повар; кондитер
13.	23.01.03	Автомеханик	2 г.	Слесарь по ремонту автомобилей
14.	29.01.29	Мастер столярного и мебельного производства	2 г.	Столяр
15.	35.01.14	Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка	2 г.	Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования
16.	38.01.02	Продавец, контролер-кассир	2 г.	Продавец
17.	43.01.01	Официант, бармен	2 г.	официант
по программам профессионального обучения				
18.	16675	Повар	10 мес.	Повар; Кондитер
19.	18511	Слесарь по ремонту	10 мес.	Слесарь по ремонту

		автомобилей		автомобилей
--	--	-------------	--	-------------

2.2.4. Наличие производственной базы для прохождения практики

Учебная и производственная практика студентов реализуется на основании заключённых договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями г. Рязани и Рязанской области:

Технологическое отделение:

ООО Милена; ООО «Барс - Ритейл»; ОАО 360 АРЗ; ФГБОУ ВПО РГРТУ; ОГБОУ Школа - интернат № 18; ОГБОУ «Солотчинская школ-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; ООО «Сковорода»; ООО «Форум»; ООО Дионис; ГБОУ ВПО РЯЗГМУ им. академика И. П. Павлова Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации; ООО «Мозайка»; ООО «Марс»; ООО «Бигфуд»; ООО «Лофт 501»; ООО «Хлебная площадь»; ООО «Гамма-сервис»; Государственное казенное учреждение Рязанской области, дом торговли «Нива Рязани»; ООО «Раз два Бар»; ООО «Панда»; МАДОУ «Детский сад №30»

Техническое отделение:

«Регион 62» ООО «Азия - Кар 62»; ООО «Автокомплекс Рязань - Авто»; ООО КАРМЕН; ООО «Омега Центр»; ООО «Сервисное сопровождение скважин»; Автосервис ИП Абраамян А.С.; ИП Воробьев Е.С ; ООО «Пламя»; ИП Павлов Ю.Н.; ИП Колесова Т.Н.; ООО «ЖЭУ-18; Автосервис ИП Малышев А.В.; ООО «Автогарант»; ИП Карпухин К.В.; ООО СТО «Дядьково»; ООО «Глобус»; ИП Ковалев; АО Рязоблтехобслуживание; ИП Лексин А.А.; ИП Фатеева Е.Г.; ИП Ивашкин А.В.; СТО Авто профи М5; ИП Шаталов А.В.; ООО «Евроспецстрой»; ООО Ромор; СТО NOVA ИП Бабченко С.А.; ИП Перепелица А.А.; Автосалон ООО «Ноев Ковчег» ООО «НКД Сервис»; Рязанское ДРСУ филиал АО «Рязаньавтодор»; ООО Импульс+; ИП Казаков «Авторемонт, шиномонтаж»; Автокооператив «Восток» по строительству и эксплуатации коллективных гаражей»; ПАО завод «Красное знамя»; ФКУ центр хозяйственного и сервисного обеспечения УМВД России по Рязанской области; ООО «СМК «Артель»; ООО Энергострой; ООО «РязаньРемтранс»; Тех-Профи; ООО «АвтоМикс»; ИП Беспалов О.Е.; ООО «РемАвто»; ИП Копарев Ю.А.; ИП Щербаков А.В.; ИП Куликов М.Н.; ООО Автосервис «Три кувалды»; ИП Цирдава И.Н.; ООО Агрегат ; ИП Волкова Ф.Г.; ИП Куракин В.И.; ООО Можары; ООО Санта - Дизайн; ИП Сапарова Ж.М.; ООО Дистрибьюторская компания «Ультра»; ИП Юрцук П.П.; ООО Авто лидер

2.2.5. Кадровое обеспечение. Повышение квалификации и профессиональной подготовки педагогических работников колледжа

Всего работников образовательной организации по состоянию на 31.05.2018 г. – 104 человека. Образовательный процесс в колледже осуществляет педагогический коллектив численностью 62 человека. Из них 10 руководящих работников, 31 – мастер производственного обучения, 19 преподавателей, 2 – другие педагогические работники. 31 педагогический работник аттестованы и имеют квалификационные категории. 49 человек имеют высшее образование, 13 человек среднее профессиональное образование.

В организации повышения квалификации руководящих работников и преподавательского состава руководство колледжа выполняет требования Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования. Для осуществления мониторинга и контроля качества процесса повышения квалификации педагогических и руководящих работников разработана база данных. 100% штатных преподавателей общеобразовательного, общего гуманитарного, социально-экономического и естественно-научного циклов проходят повышение квалификации продолжительностью от 72 часов не реже одного раза в пять лет, преподаватели профессионального цикла – не реже одного раза в три года в виде стажировок на профильных предприятиях и в организациях.

Задача

- развитие кадрового потенциала колледжа в соответствии с современными требованиями к подготовке специалистов.

Основные направления:

- развитие системы персональной переподготовки и повышения квалификации кадров, включающих в себя:
- дополнительное педагогическое образование для преподавателей специальных дисциплин;
- профессиональная переподготовка преподавателей гуманитарного и социально - экономических профилей;
- освоение новых технологий обучения (информационных, модульных, личностно-ориентированных и др.);
- использование новых форм повышения квалификации (педагогические мастерские, стажировки и др.);
- совершенствование системы аттестации руководящих и педагогических кадров;
- формирование резерва руководящих кадров учебного заведения;
- обновление преподавательского совета, привлечение молодых специалистов к преподавательской деятельности;
- привлечение к преподаванию специальных дисциплин работников, имеющих опыт производственной деятельности.

2.2.6. Материально-техническая база колледжа

Колледж располагает 3-мя учебно-лабораторными зданиями. В колледже – 36 учебных кабинетов; 15 учебно – лабораторных комплексов в соответствии с требованиями ФГОС; две библиотеки с общим фондом 46471 экземпляров, с 2-мя читальными залами, два спортивных и тренажерных зала, два актовых зала, два буфета, медпункт. Общая площадь - 13640 кв.м. Учебные здания оснащены компьютерными классами, лабораторией информационных технологий и технических средств обучения, учебно-производственными мастерскими, учебным автохозяйством, автодромом.

В минувшие годы был создан многофункциональный центр прикладных квалификаций по профессии Повар, кондитер, где был произведен ремонт: заменены окна, полы, сделан косметический ремонт, сделана разводка

электрических сетей для подключения оборудования, сделана вытяжная система для пароконвектоматов, проложена внешняя канализация.

Для лаборатории по компетенции Ремонт и обслуживание легковых автомобилей был так же произведен ремонт: заменены окна, полы, сделан косметический ремонт, сделана разводка электросетей, сделан ремонт раздевалки и ремонт туалета.

В учебном корпусе №1 отремонтированы лестничные марши с 1 по 4 этаж. Отремонтирован центральный вход в учебном корпусе № 1. Сделан косметический ремонт спортивного зала, постоянно ремонтируется отопительная система во всех корпусах, заменили теплообменник для подачи горячей воды. В частности, в учебных кабинетах, спортзале, мастерских были заменены все окна на металлопластиковые. В части кабинетов были заменены парты и стулья на более новые, несколько текущих ремонтов кабинетов, мастерских, бытовых помещений, рекреаций, лестниц, кровли. В частности, в учебных кабинетах, спортзале, мастерских были заменены все окна на металлопластиковые. В части кабинетов были заменены парты и стулья на более новые.

III. Анализ образовательной деятельности ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»

Результаты коллективного анализа деятельности колледжа и различных его структур позволили зафиксировать сложившуюся ситуацию в организации.

По данным опроса обучающихся очного отделения, удовлетворены качеством профессионального образования 89,4% выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и 86,8% выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена. Около 90% опрошенных родителей обучающихся удовлетворены качеством профессионального образования в колледже.

Эти обобщенные и достаточно объективные показатели оценки деятельности организации подтверждаются серией других фактов. Так, студенты отмечают в целом высокое качество подготовки, эффективность модульного обучения, умеренную нагрузку.

Актив студентов позитивно оценивает атмосферу в колледже, называя её спокойной, свободной, дружной. Также в целом положительно обучающиеся характеризуют деятельность педагогов колледжа, называя их добрыми, весёлыми, отмечая их опыт, высокую квалификацию, желание помочь студентам в сложных ситуациях, внимательное, дружелюбное отношение педагогов и администрации колледжа к студентам. Студентам импонирует «доступность», активность, отзывчивость администрации колледжа, её внимание к нуждам обучающихся.

В колледже имеются значительные ресурсы для совершенствования воспитательного процесса. Студенты отмечают проведение ярких праздников, творческих мероприятий, деятельность отдельных творческих объединений, кружков, организацию волонтерства.

Ещё одной отличительной особенностью колледжа является активное взаимодействие с социальными партнёрами, направлениями которого являются:

- участие в Попечительском совете колледжа;
- реализация проектов дуального образования;
- организация и проведение производственной практики студентов;
- партнёрство в организации Чемпионатов WSR различного уровня и подготовка участников;
- участие в работе Государственных экзаменационных комиссий;
- проведение стажировок для педагогических работников колледжа.

В сентябре 2017 года колледж осуществил переход части профессий и специальностей на новые образовательные стандарты по ТОП-50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО и компетенциям WorldSkills, в то время как часть колледжа продолжает работу в прежнем режиме. К 2021 г. планируется полный переход на стандарты по ТОП-50 и открытие набора на профессии и специальности, необходимые для развития региона. На базе колледжа созданы Группы профессиональной поддержки ТОП-50 по двум направлениям: Искусство, дизайн и сфера услуг, Обслуживание транспорта и логистика, руководители которых прошли обучение по проектированию и апробации образовательных программ по новым, наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям ТОП-50 (в области обслуживания транспорта и логистики; в области искусства, дизайна и сферы услуг). Данные группы в дальнейшем станут основанием для создания Центров компетенций, где образовательные программы будут актуализироваться в соответствии со стандартами WorldSkills. Таким образом, планируется полностью интегрировать систему подготовки кадров с мировыми требованиями и стандартами профессионального образования. Колледж одним из первых включился в движение WorldSkills в Рязанской области.

С этой целью были созданы площадки WorldSkills Russia по компетенциям:

- Ремонт и обслуживание легковых автомобилей
- Поварское дело

Оборудование для площадки «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» - коробка передач - 2 шт., сканер диагностический - 1 шт., четырех стоечный подъемник - 1 шт., двухстоечный подъемник - 2 шт., шиномонтажный станок - 1 шт., балансировочный станок - 1 шт., вестаки слесарные - 10 шт., ноутбуки - 10 шт., компрессор 200 л. - 1 шт. на сумму 1292174,00 рублей; инструмент на сумму 500000,00 рублей.

Ремонт данной площадки - 2108115, 00 рублей

Оборудование для площадки «Поварское дело» - пароконвектомат - 5 шт., столы производственные - 20 шт., шкаф шоковой заморозки - 1 шт., холодильник - 5 шт., фритюрница - 1 шт., гриль - 1 шт., плиты индукционные - 10 шт., миксеры - 5 шт., блендеры - 5 шт., на сумму 1477526,00 рублей.

Ремонт данной площадки - 2373977,00 рублей.

Ежегодно Колледж трудоустраивает 75-80 % своих выпускников, за исключением тех, которые настолько заинтересованы в полученной профессии, что выбирают дальнейшее получение высшего образования по профилю, а также тех, кто, в силу патриотического воспитания, выбирает служение Отечеству в рядах Вооруженных сил Российской Федерации. Это свидетельствует о высоком спросе предприятий города на кадры, выпускаемые Колледжем и об уровне их квалификации по выпуску.

Воспитательная работа колледжа нацелена на привитие студентам здорового образа жизни, занятия спортом, любви к профессии, патриотизма и на раскрытие художественных талантов. Так, в Колледже действуют спортивные секции футбола, баскетбола, волейбола, настольного тенниса.

Все подробности учебной, методической и воспитательной работы Колледжа освещает официальный сайт tsfi-ryazan.ru который регулярно пополняется информацией.

SWOT – анализ деятельности колледжа

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1. Лучшая в городе среди учебных заведений СПО учебно-материальная база по профессиям Повар, кондитер, Автомеханик.</p> <p>2. Успешное участие в конкурсах профессионального мастерства и спартакиадах, занятие призовых мест.</p> <p>3. Современный библиотечный фонд, обеспечивающий учебной литературой все профессии.</p> <p>4. Наличие положительных заключений ответственных организаций о соответствии учебного заведения требованиям безопасности.</p> <p>7. Стабильные показатели набора и контингента обучающихся.</p> <p>8. Наличие опыта открытия новых профессий и специальностей, опыта работы по разработке нормативно-правовой и учебно-программной документации.</p> <p>9. Участие во внедрении новых образовательных стандартов по ТОП-50 наиболее востребованных профессий и специальностей.</p>	<p>1. Недостаточность учебно-материальной базы по ряду профессии и специальностей (требования ФГОС РФ), в частности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей; Поварское и кондитерское дело • Автодром • Лабораторное оборудование для кабинетов химии и физики <p>2. Частичное отсутствие педагогических кадров по специальностям, недостаточный педагогический опыт и квалификация молодых педагогов.</p> <p>3. Слабая заинтересованность части педагогических работников в качестве преподавания, низкая мотивация саморазвития работников.</p> <p>4. Недостаточная разработанность механизмов взаимодействия учебных заведений с предприятиями заказчиками и потребителями квалифицированных кадров.</p>

<p>10. Участие в мероприятиях, связанных с чемпионатом WorldSkills. Наличие обученных экспертов.</p> <p>11. Сложившаяся система воспитательной работы, основанная на сохранении традиций субъектов образовательной деятельности.</p> <p>12. Наличие квалифицированного педагогического коллектива.</p> <p>13. Системный подход к профориентации.</p> <p>14. Положительный имидж учебного заведения среди населения города.</p> <p>15. Высокий спрос на выпускников колледжа у предприятий города.</p> <p>16. Большая материальная база по профессиям Автомеханик и Повар, кондитер, обеспечивающее всестороннее обучение рабочих и специалистов;</p> <p>17. Наличие гаража и автодрома на территории Колледжа;</p> <p>18. Высокая востребованность направления среди абитуриентов, постоянный конкурс аттестатов при поступлении;</p> <p>19. Квалифицированные педагогические работники с большим стажем работы по направлению;</p> <p>20. Повсеместное использование мультимедийных технологий в преподавании;</p> <p>21. Положительная репутация Колледжа на рынке предоставления образовательных услуг;</p> <p>22. Наличие легковых и грузовых автомобилей</p>	<p>5. Недостаточное использование новых педагогических, информационных и коммуникационных технологий в педагогическом процессе.</p> <p>6. Слабая адаптация части выпускников к самостоятельной жизни после окончания учебного заведения.</p> <p>7. Недостаточно высокая доля высококвалифицированных выпускников по окончании обучения.</p> <p>8. Недостаточная мотивированность абитуриентов к обучению. Отчисление обучающихся и самовольный уход по различным причинам.</p> <p>9. Медленное обновление материальной базы;</p> <p>10. Отсутствует механизм привлечения работодателей в области для развития материальной базы;</p> <p>11. Несоответствие диагностического оборудования современным автомобилям;</p> <p>12. Слабое финансирование развития данного направления;</p> <p>13. Слабая мотивация педагогического состава</p>
<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
<p>1. Закрепить лидерскую позицию колледжа по профильной подготовке кадров по наиболее востребованным</p>	<p>1. Недостаточное финансирование колледжа и как следствие снижение конкурентоспособности и качества</p>

<p>профессиям и специальностям ТОП-50 в области искусство, дизайн и сфера услуг и обслуживания транспорта и логистики.</p> <p>2. Обеспечить соответствие планируемых и фактических результатов обучения (знаний, умений и навыков выпускников) образовательных программ, реализуемых колледжем, а также гарантировать качество образования, отраслевым требованиям работодателя и требованиям государственного стандарта.</p> <p>3. Сформировать базу для развития ДПО (подготовка, переподготовка) взрослого населения и повышения квалификации работников действующих предприятий.</p> <p>4. Введение новых профессий и специальностей в соответствии с запросами работодателей, потребностями города и страны.</p> <p>5. Участие в региональных и национальных этапах чемпионата WorldSkills.</p> <p>6. Создание собственной автошколы;</p> <p>7. Повышение квалификации преподавательского состава, в том числе до мирового уровня WorldSkills;</p> <p>8. Возможность создание на материальной базе Колледжа полноценной учебной СТО</p> <p>9. Создание площадки для подготовки конкурсантов чемпионата WorldSkills;</p> <p>10. Ориентация на новейшие образовательные стандарты ТОП-50 и компетенции WorldSkills</p>	<p>предоставляемых услуг.</p> <p>2. Возможное снижение контингента колледжа в будущем из-за демографических колебаний и потери привлекательности учебного заведения</p> <p>3. Потеря преподавательского состава вследствие низкой оплаты труда и слабой системы мотивации.</p> <p>4. Дефицит профессиональных педагогических кадров, имеющих высшее техническое (инженерное) образование, практический стаж работы по профилю преподаваемой профессии или специальности, а также обладающих современными педагогическими и воспитательными компетенциями (подтвержденными дополнительным педагогическим образованием)</p> <p>5. Наличие Колледжей-конкурентов с аналогичными профессиями;</p> <p>6. Ускорение научного прогресса и как следствие несоответствие ему скорости обновления материальной базы Колледжа;</p> <p>7. Недостаточная квалификация педагогического персонала для работы с современным оборудованием</p>
---	---

Проблемы, решение которых обеспечит развитие образовательной деятельности колледжа:

- низкий средний балл Единого государственного экзамена абитуриентов колледжа и отсутствие возможности отбора абитуриентов, мотивированных на профессиональную деятельность;
- традиционные формы профориентационной работы;
- отсутствие механизма соотношения новых ФГОС 4 поколения по профессиям и специальностям ТОП-50, требований стандартов WSR, и ФГОС общего образования нового поколения;

- не определены нормативными документами механизмы сетевого взаимодействия организаций профессионального – среднего и высшего – и дополнительного образования детей, организаций-работодателей;
- необходимость приобретения новых профессиональных компетенций преподавателями колледжа, низкий уровень организации инновационной и исследовательской деятельности преподавателей;
- недостаточное ресурсное оснащение учебного процесса в программах: требуется приобретение персональных компьютеров (моноблоки), ноутбуков, проекторов, интерактивных досок, лицензионного программного обеспечения, современных материалов, оборудования;
- недостаточные условия для развития спортивно-оздоровительной деятельности;
- необходимость ремонтных работ в зданиях колледжа, модернизации имеющегося оборудования.

Первоочередные задачи развития организации

1. Индивидуализация подготовки специалиста.
2. Создание основных профессиональных образовательных программ СПО на основе интеграции ФГОС СПО нового поколения и ФГОС общего образования нового поколения, учитывающих стандарты WSR.
3. Создание системы сопровождения выпускников колледжа.
4. Совершенствование форм воспитательной работы.
5. Обновление образовательных технологий.
6. Создание системы независимой оценки качества подготовки специалистов.
7. Развитие общественно-государственного управления, системы студенческого самоуправления в колледже.
8. Обновление системы научно-методической и инновационной деятельности.
9. Модернизация материально-технической базы колледжа.

IV. Концептуальные основы развития ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»

4.1. Процессы, определяющие перспективу развития колледжа

- Модернизация образовательной системы предполагает изменение правовых основ деятельности образовательных организаций; внедрение новых государственных стандартов образования, в том числе и среднего профессионального образования; происходят изменения в экономических основах функционирования образовательных организаций и структуры управления образованием на государственном, региональном уровнях.
- Правовые основы определяет прежде всего Закон «Об образовании в Российской Федерации», который подчёркивает, что «среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно

полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования».

- Внедрение новых стандартов является необходимым критерием фундаментального и профессионально-ориентированного подхода к образованию, формированию единого образовательного пространства в России. Стандарт определяет профессиональные требования как к выпускнику образовательного учреждения, так и к содержанию образовательной деятельности среднего профессионального образования.
- Существенно меняется региональное образовательное пространство. Продолжается процесс оптимизации структуры образовательных организаций, повышаются требования к качеству их образовательной деятельности, создаются условия для интеграции образовательных программ.
- Разработан профессиональный стандарт педагога, определяющий новые компетенции специалиста: работа с одарёнными детьми, реализация программ инклюзивного образования, работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии, работа с детьми девиантного поведения и др.
- Интенсивно развивающееся информационное пространство все больше переводит коммуникации людей в виртуальную сферу. Изменяется характер получения информации студентами, педагогами и другими субъектами коммуникаций. Для студенческой молодёжи всё большее значение приобретает сетевое взаимодействие, которое оказывает существенное влияние на формирование ценностных ориентаций и побуждает людей к активности в профессиональной и социальной сферах.
- *Проблема внедрения нового Федерального государственного стандарта среднего профессионального образования*

Особое значение в новом стандарте помимо профессиональных компетенций уделяется формированию общих компетенций, которые носят надпрофессиональный характер и выражаются через такие качества личности, как самостоятельность, умение принимать ответственные решения, постоянно учиться и обновлять знания, гибко и системно мыслить, осуществлять коммуникативные действия, вести диалог, получать и передавать информацию различными способами.

Реализация этой проблемы затруднена в силу недостаточного личностного потенциала обучающихся в колледже студентов и неготовностью некоторых педагогов к реализации содержания стандарта нового поколения.

Несоответствие материальной базы и требований к реализации образовательных программ с учётом новых требований Федерального государственного образовательного стандарта и современных требований к реализации программ дополнительного образования

Данное несоответствие определяется недостаточной оснащённостью образовательного процесса, а также недостаточной динамикой обновления и пополнения материально-технических ресурсов.

4.2. Миссия колледжа

Миссия ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж» - предоставление качественных образовательных услуг, обеспечивающих профессиональное и личностное развитие специалистов в условиях динамично меняющихся потребностей рынка труда.

Цель, заложенная в миссии - подготовка конкурентоспособного специалиста.

Целевой приоритет образовательной политики техникума - подготовка профессионально мобильной, готовой к постоянному самообразованию и саморазвитию в условиях динамики рынка личности. Акцентировать внимание на результате образования - подготовке специалиста с качественным владением техники решения профессиональных проблем.

Средства достижения данной цели: создание и реализация инновационных условий образовательного процесса.

Приоритетные инновационные направления деятельности:

- разработка и внедрение информационно - образовательной системы;
- формирование и развитие здоровьесберегающего образовательного пространства;

- развитие и внедрение личностно ориентированной, творческой педагогики;

Стратегические цели:

- интеграция в общеевропейское образовательное пространство на основе: использования новейших информационных технологий;
- подготовки высококвалифицированных специалистов для внутреннего и внешнего рынка;

- расширения партнерских связей с отечественными и зарубежными организациями;

- создать многопрофильное образовательное учреждение, обеспечивающее разные уровни подготовки специалистов и переподготовки взрослого населения;

- оптимизировать структуру, объемы и профили подготовки специалистов с различным уровнем образования;

- обеспечить устойчивое функционирование и развитие системы подготовки специалистов в связи с возрастанием требований к их квалификации в условиях перехода на ФГОС СПО нового поколения;

- создание многопрофильного колледжа, соответствующего современным требованиям и обеспечение лидерства в подготовке кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования и компетенция WorldSkills в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями;

- обеспечить дальнейшее становление системы управления качеством образования;

- достичь современного качества образования в соответствии с возрастанием спроса работодателя на новые компетенции;

- всесторонне развивать здоровьесберегающее образовательное пространство с целью сохранения и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса колледжа;

- расширять систему социального партнерства.

Долгосрочные цели:

- удовлетворение запросов работодателей и потребителей образовательных услуг в качестве и содержании профессиональной подготовки в соответствии с требованиями рынка труда;

– изучение потребностей рынка трудовых ресурсов с целью выявления возможных направлений подготовки, открытия новых специальностей.

Для достижения поставленных целей определены направления развития образовательного учреждения:

– разработка и внедрение информационно-образовательных технологий и ресурсов ФГОС СПО нового поколения;

– совершенствование компетентностного подхода с целью повышения эффективности профессиональной подготовки специалистов в современных условиях;

– осуществление гибкости и открытости форм организации процесса обучения;

– реализация в образовательной деятельности приоритетных целей образования и соответствующих им технологий;

– формирование коллектива с высоким уровнем профессиональной компетенции и культуры;

– дальнейшее совершенствование структуры управления.

Тактические цели

– участвовать в разработке новых основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), учебных планов в соответствии с ФГОС СПО нового поколения;

– реализовать требования к структуре основных профессиональных образовательных программ, предусматривающих как дисциплины циклов (общего гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественнонаучного и профессионального), так и профессиональные модули, включающие междисциплинарные курсы, учебную и производственную практику;

– определить общие и профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник;

– формировать ОПОП по специальностям с участием работодателей на основе общих и профессиональных компетенций;

– создать компетентностную модель выпускника при активном участии работодателей;

– разработать содержание профессиональных модулей, определённых видами профессиональной деятельности выпускников совместно с работодателями;

– ориентировать содержание основных профессиональных образовательных программ на профессиональную деятельность выпускников, востребованных на региональном рынке труда;

– создать и утвердить формы оценочных средств, позволяющих оценивать общие и профессиональные компетенции обучающихся;

– разработать методическое обеспечение по технологии модульного обучения;

– оптимизировать технологии обучения, с приоритетом на деятельностные, практико-ориентированные и интерактивные технологии;

– использовать в образовательном процессе активные и интерактивные формы проведения занятий (метод изучения конкретных ситуаций из практики, имитация трудовой деятельности, проблемное обучение, метод проектов, ролевые и деловые игры, учебный эксперимент и др.);

– изменить функции преподавателя (консультант, наставник, тьютор, эксперт);

- распределить бюджет времени овладения профессиональными компетенциями в пользу учебной и производственной практики;
- усилить личностную направленность образования студентов, с опорой на их интересы и потребности;
- обеспечить возможность обучающихся участвовать в формировании индивидуальной образовательной траектории;
- активизировать студентов в процессе обучения, т.е. студент должен сам искать, исследовать, строить свое знание;
- обучить решению социально значимых и жизненно важных задач путём освоения новых видов и способов деятельности;
- ориентировать на саморазвитие личности, создать условия для проявления самостоятельности и творчества студентов в решении задач;
- обеспечить высокую мотивацию к процессу обучения и профессиональной деятельности;
- обеспечить соответствие кадрового ресурса задачам преподавания междисциплинарных курсов (МДК) и профессиональных модулей (ПМ);
- обеспечить повышение квалификации преподавателей в части технологий формирования и оценивания общих, профессиональных компетенций, к работе по междисциплинарным курсам в целом;
- осуществить стажировку преподавателей на предприятиях, города с четкими конечными результатами обучения;
- создать необходимые условия для успешной деятельности преподавателей и студентов в соответствии с ФГОС СПО нового поколения;
- продолжить модернизацию материальной базы.

Краткосрочные (оперативные) цели:

- продолжить реализацию программы «Работа в условиях перехода на ФГОС СПО нового поколения»;
- разработать систему контроля результатов освоения общих и профессиональных компетенций и сертификации квалификаций;
- обеспечить овладение технологиями обучения начинающих преподавателей;
- мониторинг качества обученности студентов на разных уровнях образования; на промежуточной аттестации и Государственной итоговой аттестации выпускников;
- обеспечение оптимальных условий для становления и самореализации личности будущего конкурентоспособного специалиста, обладающего высокой культурой, гражданской ответственностью, способного к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству и в связи с изменением содержания образования;
- эффективная работа с социальными партнерами, родителями, общественностью;
- обеспечение результативности деятельности всех структурных подразделений колледжа.

Задачи:

- провести контрольные опросы (тестирование) студентов по учебным дисциплинам всех блоков учебного плана подготовки по профессиям и специальностям;

– провести обработку и систематизацию информации, проанализировать полученные данные по материалам самообследования колледжа, определить их соответствие образовательным целям;

– совершенствовать содержание и организацию учебного процесса, направленных на создание непрерывной практико-ориентированной образовательной траектории.

– подготовка квалифицированных рабочих;

– подготовка специалистов среднего звена;

– повышение квалификации и профессиональная переподготовка»;

– проектировать подготовку тех качеств выпускника, которые техникум предполагает получить «на выходе» своей деятельности, т.е. определить требуемые в будущем качества профессионального образования;

– повысить качество образования в соответствии с растущими требованиями внешних заказчиков через реализацию модульно-компетентного подхода в образовательном процессе, научно-исследовательской и инновационной деятельности;

– создать систему управления качеством, выполняющую прогностическую, моделирующую, маркетинговую и мониторинговую деятельность, разработать параметры оценки образовательного процесса техникума;

– совершенствовать нормативно-правовое сопровождение системы устойчивого развития образовательного процесса;

– определить критерии и показатели качества устойчивого образовательного процесса;

– моделировать образовательный процесс, профессиональную деятельность, личность преподавателя, личность и качества выпускника, ресурсное обеспечение;

– разработать и внедрить в учебный процесс новые технологии передачи знаний, повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– модернизировать научно-методическую и учебно-методическую базу (создание учебно-методических комплексов, пособий, разработка электронных образовательных ресурсов (ЭОР): электронных пособий, электронных курсов лекций, электронных учебников, мультимедийных программ, презентаций);

– создать качественно новую учебно-лабораторную и учебно-производственную базу на современной технологической и информационной основе, продолжить реконструкцию и оборудование тематических учебных кабинетов и лабораторий;

– продолжить обновление компьютерного парка и программного обеспечения;

– качественно улучшить кадровое обеспечение учебного процесса путем совершенствования и развития системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников, методистов, административно-хозяйственного персонала колледжа в различных формах;

– установить постоянный информационный контакт с профессиональным сообществом с целью повышения его информированности о ходе и результатах учебного процесса;

– воспитывать студентов на основе гуманных и нравственных принципов;

– формировать систему базовых ценностей личности;

– приобщать студентов к общечеловеческим ценностям, национальным устоям и академическим традициям, воспитывать его в духе профессиональной чести и этики;

- воспитывать внутреннюю потребность личности в здоровом образе жизни, ответственное отношение к природной и социокультурной среде;
- реализовывать личностно ориентированную, здоровьесберегающую педагогику;
- продолжить создание комплекса программ дополнительного образования, профессиональной переподготовки, стажировки по основным направлениям среднего профессионального образования;
- создать программы переподготовки незанятой части населения и безработных, направляемых из Центра занятости, по предоставляемым образовательным услугам;
- осуществлять мониторинг образовательных услуг для взрослого занятого на предприятиях города населения (переподготовка, повышение квалификации и т.д.);
- развивать внебюджетную деятельность: расширять номенклатуру платных образовательных услуг.

Коллектив колледжа считает своей основной миссией максимальное развитие личностных и профессиональных способностей каждого студента, формирование качественной основы профессиональных и общих компетенций, необходимых для их конкурентоспособности на рынке труда и успешной социализации в условиях современного общества.

Эффективность процесса профессионального становления личности определяется совпадением психофизических возможностей и требований профессиональной деятельности – способностью личности к профессиональному развитию, росту профессиональной компетентности оптимальному построению своей профессиональной карьеры. Именно с этой точки зрения мы рассматриваем возможности молодежи для интеграции в современное производство через процесс качественной профессиональной подготовки и воспитания жизнеспособной личности.

Жизнеспособная личность – это нравственно-волевой, духовно-развитый, физически активный, социально-адаптированный, психически устойчивый человек, обладающий знаниями и способностями необходимыми для жизни в современном обществе.

Наша задача – поднять качество оказания образовательных услуг и профессиональной подготовки специалистов сферы услуг, обслуживания транспорта и логистика и торговли.

Развитие креативной профессиональной компетентности личности – субъекта профессиональной деятельности рассматривается нами как средство формирования прочных и мобильных знаний, умений и способов действий, повышения интереса к познанию и профессиональному самообразованию, подготовки студентов к успешной социализации.

4.3. Целевые ориентиры развития колледжа на 2019-2021 гг.

Повышение качества образования

Для повышения качества образования необходимо:

- осуществить полный переход на новые Федеральный государственный образовательные стандарты среднего профессионального образования по профессиям и специальностям TOP-50, расширять число реализуемых образовательных программ.

- осуществлять систематическую деятельность по разработке и обновлению учебно-методических комплексов в соответствии с новыми образовательными стандартами; совершенствовать контрольно-оценочные средства как структурный и функциональный компонент механизма формирования общих и профессиональных компетенций;
- создать систему учебной работы, предполагающую разработку и реализацию студентами индивидуальных образовательных траекторий;
- широко внедрять в практику учебной работы технологию проблемно-развивающего обучения, проектного метода и других современных дидактических технологий.

Совершенствование воспитательной деятельности

Происходит в процессе решения следующих задач:

- обеспечить развитие воспитательной системы колледжа на базе системообразующей творческой деятельности студентов и преподавателей, основой которой является потенциал интеграции профессионального и дополнительного образования;
- развивать студенческое самоуправление на основе включённости студентов в принятие и реализацию социально значимых решений;
- организовать социально-педагогическое и психологическое сопровождение студентов в процессе их социального и экзистенциального выбора;
- создать условия для самореализации каждого студента, преподавателя и сотрудника;
- обеспечить создание воспитывающей среды, опираясь на культурные традиции России и региона.

Совершенствование информационного и научно-методического обеспечения образовательной деятельности

Предполагает:

- проведение мониторинга потребностей участников образовательной деятельности в профессионально-значимой информации;
- постоянное изучение и пропаганда передового опыта решения проблем обучения и воспитания молодёжи;
- создание системы информирования педагогической общественности о современных научных достижениях и внедрении их в практику.

V. Содержательно-организационные основы деятельности по развитию колледжа

5.1. Обновление образовательного процесса и его организации

Основные приоритеты в обновлении образовательного процесса:

- обновление содержания, учебно-методического обеспечения и технологической поддержки образовательного процесса;
- расширение возможностей для самообразования студентов и преподавателей на основе внедрения субъектно-ориентированных, коммуникативных, информационно-коммуникационных технологий, цифровых образовательных ресурсов;

- повышение воспитательной эффективности образовательного процесса, обеспечение духовно-нравственного развития и воспитания.

Обновление образовательной деятельности (таблица 1) предполагает решение ряда задач:

- развивать спектр образовательных услуг;
- обновлять содержание основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, реализуемых в колледже;
- совершенствовать организацию образовательной деятельности через модификацию системы модульного обучения, создание условий для индивидуализации образовательного процесса и т.д.

- Таблица 1

№ п/п	Действия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты		
1.	Мониторинг потребностей рынка труда региона в специалистах СПО и в направлениях подготовки по дополнительному профессиональному образованию	Ежегодно	Центр по трудоустройству	Сформированная система непрерывного образования через введение новых профессиональных образовательных программ		
2.	Введение новых специальностей и новых профессий из ТОП-50 (согласно запросам регионального рынка труда)	2019г. до 2020 г.	Заместитель директора по УР	Расширение спектра образовательных услуг		
3.	Внедрение дистанционного обучения по основным профессиональным образовательным программам с учётом интересов и способностей студентов, включая обучающихся со специальными образовательными потребностями: - создание пункта дистанционного обучения (материальное и методическое оснащение)	до 2021 г.	Заместитель директора по УР	Расширение спектра реализации программ для обучающихся со специальными образовательными потребностями: одаренных, с ограниченными возможностями		
	- организация работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями				2019-2021гг.	Заместитель директора по УР Зав. отделениями
	- мониторинг полученных				Ежегодно	

	результатов -корректировка деятельности в соответствии с полученными результатами	Ежегодно		
5.	Введение новых форм итоговой аттестации по видам профессиональной деятельности (защита проекта, портфолио, демонстрационный экзамен и другие)	2019-2021гг.	Преподаватели профессионально го цикла	Совершенствовани е и вариативность системы итоговой аттестации обучающихся
6.	Корректировка учебно- методического обеспечения по профессиональным модулям и дисциплинам через: - расширение базы электронных образовательных ресурсов	Ежегодно	Заместитель директора по УР	Цифровые образовательные ресурсы по всем профессиональны м модулям и дисциплинам реализуемых профессий и специальностей Наличие электронного кабинета каждого преподавателя колледжа
7.	Предоставление образовательных услуг различным возрастным группам населения на внебюджетной основе	Ежегодно к 1 сентября	Руководитель МФЦПК	Расширение сферы дополнительного образования и создание условий для непрерывного образования
11.	Проведение предметных и профессиональных олимпиад	Ежегодно	Заместитель директора по УР	Повышение уровня практико- ориентированност и процесса обучения, развитие интереса к профессии (специальности)

Модернизация организации образовательного процесса и управления колледжем (таблица 2) предполагает решение ряда задач:

- определить новую стратегию и результаты развития колледжа до 2021г.;
- модернизировать механизмы взаимодействия всех структурных подразделений и нормативно-правовую базу, регламентирующую деятельность колледжа;
- обеспечить государственно-общественный характер управления образовательной организацией;

- проводить мероприятия по популяризации деятельности учреждения, повышению его имиджа;
- создавать условия для участия сотрудников и обучающихся в разработочной, инновационной деятельности, стимулировать их творческую и новаторскую инициативу.

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты
1. Совершенствование управления колледжем				
1.1. Модернизация нормативно-правовой базы				
1.1.1	Разработка новых локальных актов колледжа в соответствии с обновлением нормативных ведомственных документов:	По мере необходимости	Заместители директора по направлениям	Наличие локальных актов (положений, инструкций, правил и т.д.), регламентирующих деятельность организации
1.1.2	Систематическое обновление локальных документов, действующих в учреждении (программ, положений, должностных инструкций и т.д.)	По мере необходимости	Заместители директора по направлениям	Совершенствование нормативно-правовой базы колледжа
1.1.3	Обновление номенклатуры дел колледжа в соответствии с его развитием, процессами внешней и внутренней интеграции	По мере необходимости	Заместители директора по направлениям	Систематизация нормативно-правовой, методической и др. документальной базы колледжа
1.2. Коррекционная функция управления				
1.2.1.	Определение стратегии развития организации	2018 г.	Директор	Принятие и утверждение стратегии развития организации всеми субъектами образовательной деятельности
1.2.2.	Совершенствование системы диагностики результатов образовательной деятельности	Ежегодно	заместитель директора по УР, зав. отделениями	Выявленные проблемные зоны. Наличие

				объективных данных о результатах процессов развития в колледже
1.3 Создание условий для стабильной и эффективной деятельности коллектива организации				
1.3.1.	Разработка системы мероприятий, обеспечивающих социальную защищённость работников колледжа	Ежегодно	Специалист по кадровой работе	План мероприятий по обеспечению социальной защищённости работников колледжа
	- организация медицинского обслуживания	Ежегодно	Медработник	Контроль за состоянием здоровья работников учреждения
	- расширение системы дополнительного экономического стимулирования работников колледжа в зависимости от результативности деятельности	Ежегодно	Директор	Дополнительное стимулирование работников Наличие у работников мотивации на эффективный результат труда
1.3.2.	Развитие кадрового потенциала в соответствии с основными требованиями к подготовке специалистов	Постоянно	Специалист по кадровой работе	Выполнение показателей
1.3.3.	Работа с автоматизированной системой информационного обеспечения управления (АСИОУ) в образовательной организации	Постоянно	Специалист по кадровой работе	Наличие единой информационной системы данных об образовательном процессе и его участниках
1.4. Популяризация деятельности образовательной организации				
1.4.1	Информирование общественности о деятельности учреждения через СМИ, Интернет-сайт,	Ежегодно	Администрация	Информированность общественности о

	буклеты, брошюры, методические продукты и т.д.			деятельности колледжа
1.4.2	Увеличение численности педагогов, участвующих в мероприятиях на соискание премий в области образования, размещающих статьи в журналах, методических сборниках и т.д.	Ежегодно	Заместитель директора по УР, методист	Увеличение количества педагогических работников, отмеченных премиями (наградами) в области образования Повышение имиджа колледжа

Обновление организации образовательного процесса предполагает специальную деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогических и административных работников колледжа (таблица 3).

Задачи повышения профессиональной компетентности педагогических и административных работников колледжа:

- модернизировать систему профессиональной переподготовки педагогических и административных работников в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и потребностей рынка труда, профессионального стандарта педагога;
- формировать банк инновационного опыта педагогической деятельности;
- создавать условия для успешной адаптации вновь пришедших преподавателей.

Таблица 3

Повышение профессиональной компетентности педагогических и административных работников

№ п/п	Действия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты
1.	Создание системы повышения профессиональных компетенций педагогических и административных работников: - стажировки в целях изучения передового педагогического опыта - курсы повышения квалификации - участие в образовательных мероприятиях	Не реже одного раза в три года	Заместитель директора по УР, методист	Наличие и эффективное функционирование системы повышения профессиональных компетенций педагогических и административных работников

	(конференциях, семинарах и т.д.) различного уровня - корпоративное обучение			
2.	Организация целенаправленной практической работы с молодыми специалистами учреждения через: - организацию наставничества - работу «Школы молодого педагога» - оказание помощи аттестующимся преподавателям	Ежегодно	Заместитель директора по УР, методист	Повышение мотивации педагогов к профессиональному росту Созданные условия для успешной адаптации вновь пришедших преподавателей Аттестованные педагогические кадры
3.	Распространение педагогического опыта через: - публикации в СМИ - издание собственных методических разработок - организацию открытых занятий - организацию педагогических мастерских и мастер-классов	Ежегодно	Заместитель директора по УР, методист	Транслированный педагогический опыт Повышение имиджа педагога и колледжа
4.	Аккумуляция передового педагогического опыта – создание банка передового педагогического опыта	Ежегодно	Руководители МК	Созданный банк передового педагогического опыта
5.	Организация методической и консультативной помощи педагогическим работникам	Ежегодно	Руководители МК	Повышение уровня квалификации педагогических работников Владение новыми педагогическими технологиями

5.2. Формирование профессионально-ориентированной воспитательно-коммуникационной среды для повышения уровня самосознания выпускников и культуры труда обучающихся.

Приоритетными целями воспитательной работы в колледже являются:

- формирование нравственных ценностных ориентаций студентов;
 - формирование гражданской и культурной самоидентификации и самореализации студентов;
 - формирование общих и профессиональных компетенций.
- Эти цели конкретизируются следующими воспитательными задачами:
- формирование гражданско-патриотических чувств, социальной ответственности, проявляющихся в заботе о благополучии социума, региона, колледжа;
 - усвоение студентами норм общечеловеческой морали, культуры общения, формирование толерантности и гуманизма;
 - развитие индивидуальности студентов с признаками одарённости и с ограниченными возможностями здоровья;
 - приобщение студентов к системе культурных ценностей, культуре своего Отечества;
 - формирование у студентов положительного отношения к труду как необходимой составляющей в жизни каждого человека, развитие потребности в творческом труде, предполагающем целеустремлённость и ответственность в деловых отношениях;
 - воспитание правовой культуры, способности соблюдать нормы коллективной жизни, отстаивать свои интересы и уважать права окружающих людей.
 - формирование здорового и безопасного образа жизни;
 - развитие системы студенческого самоуправления.

Организация воспитательной деятельности студентов во внеучебное время требует специального внимания всех субъектов образовательного процесса, согласованности их действий на основе единых концептуальных оснований.

Студенческая группа должна стать благоприятной средой не только для обучения, но и для развития профессионально важных качеств будущего специалиста. Создание благоприятного психологического климата в группе, развитие студенческого коллектива являются важными условиями воспитания студента. В учебной и внеучебной деятельности необходимо использовать педагогические средства, которые развивают отношения между студентами, учат их сотрудничеству, формируя у будущих специалистов коммуникативные умения и навыки, организаторские способности; содействуют их индивидуальному развитию в групповой деятельности.

Администрация колледжа должна стимулировать становление группы как субъекта воспитательного процесса. В связи с этим целесообразно предоставить студенческой группе возможность принимать решения по вопросам жизнедеятельности колледжа и своего коллектива, возлагать на группу ответственность за определённые участки деятельности. Студенческая группа как целостность и общность людей должна осознать необходимость и полезность взаимодействия и сотрудничества с другими группами, иметь возможность оценивать собственные коллективные достижения.

Классный руководитель (куратор) группы выполняет ряд функций по отношению к каждому студенту и студенческой группе: диагностическую, воспитательную и развивающую, образовательную, информационную, стимулирующую; корректирующую и регулирующую, контролирующую, функцию социальной защиты.

Позиция включённости классного руководителя группы в дела студенческого коллектива, объём работы со студентами зависят от курса обучения, от профессионализма педагога, его вклада в становление группы на первом курсе. В первый год обучения необходимо сформировать у студентов опыт самостоятельности и ответственности, вызвать у них доверие к педагогу и стремление обращаться к нему в сложных ситуациях за советом и поддержкой. В этот период руководитель группы выступает как организатор деятельности студенческого коллектива и личным примером показывает образец действий лидера по организации самоуправленческой деятельности. На старших курсах педагог является консультантом и помощником студенческой группы, советчиком в случае возникновения у студентов сложных проблем.

Каждый преподаватель – активный субъект воспитательного процесса в колледже. Личным примером он способствует формированию у студентов интереса к будущей профессии, показывает способы взаимодействия педагогов и обучающихся. Преподаватель колледжа выявляет познавательные и профессиональные интересы, способности студента, с учётом которых организует его учебную и исследовательскую деятельность; выявляет и реализует воспитательные возможности содержания учебного процесса для формирования профессионально важных качеств у будущего специалиста; организует учебный процесс с использованием активных методов и индивидуально-ориентированных технологий, которые формируют субъектность, самостоятельность, критичность мышления, развивают творческие способности студентов. Преподаватель организует внеаудиторную деятельность студентов, готовит их к профессиональной деятельности; выявляет и развивает интеллектуальные и исследовательские способности, стимулирует участие студентов в научной работе; способствует формированию благоприятной атмосферы в группе, регулирует и развивает отношения между студентами; организует воспитательную работу со студентами во внеучебное время.

Совершенствование воспитательной деятельности в колледже предполагает решение ряда задач:

- формировать общие и профессиональные компетенции студентов;
- повышать уровень социально-психологической грамотности студентов;
- создать условия, направленные на повышение конкурентоспособности и стрессоустойчивости выпускников;
- повышать уровень удовлетворенности результатом обучения всех субъектов учебно-воспитательного процесса;
- Создание большого количества мероприятий, вовлекающих студентов в непосредственное участие.

- Формирование культуры труда студентов

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Исполнители
1.	Переработка, пересмотр и усовершенствование системы воспитательной работы Колледжа	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР Директор Методист
2.	Переработка и расширение количества кружков дополнительного образования художественного, музыкального, физического, интеллектуального и др. направлений для обеспечения занятости и развития студентов Колледжа во внеурочное время	ежегодно	Директор Зам. директора по УВР, педагоги
3.	Создание системы мониторинга и поощрения активности студентов на занятия дополнительного образования	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР Педагоги
4.	Обновление педагогического состава и привлечение работников к работе в кружках дополнительного образования	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР Методист
5.	Регулярное проведение творческих и спортивных мероприятий, позволяющих студентам развить навыки коммуникации, повысить свою культуру	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР методисты, преподаватели Мастера ПО
6.	Разработать механизм привлечения студентов Колледжа к физическому труду	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР
7.	Создать условия для развития культуры труда и трудолюбия студентов Колледжа, любви к профессии, городу и стране	2019 - 2021 гг.	Зам. директора по УВР методисты, преподаватели Мастера ПО

5.3. Обновление материально - технической базы колледжа

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый результат
1.	Приобретение нового компьютерного оборудования в учебные аудитории	2019 - 2021г.г.	Зам. директора по АХР	Обновленный компьютерный парк
2.	Приобретение спортивного инвентаря	Ежегодно	Зам. директора по АХР	Расширение спортивно - оздоровительной

				базы колледжа
3.	Благоустройство, озеленение территории	Ежегодно	Зам. директора по АХР	Эстетизация окружающей среды
4.	Обновление и оборудование рабочих мест педагогических работников компьютерами и другими техническими средствами	Ежегодно	Зам. директора по АХР	Наличие оборудованных рабочих мест педагогических работников компьютерами и другими техническими средствами
5.	Капитальный ремонт части кровли корпуса № 2	2018 г.	Зам. директора по АХР	Отремонтирована кровля в корпусе № 2
6.	Капитальный ремонт системы отопления корпус № 1	2018 г.	Зам. директора по АХР	Отремонтирована система отопления в корпусе № 2
7.	Ремонт помещений 2 этажа лабораторного корпуса № 2	2019 г.	Зам. директора по АХР	Отремонтированы помещения лабораторного корпуса № 2
8.	Косметический ремонт учебного корпуса № 2	2019 г.	Зам. директора по АХР	Улучшение условий проведения учебного процесса
9.	Приобретение нового оборудования для учебных кабинетов: - инженерной графики; - электротехники и электроники; - материаловедения; - метрологии, стандартизации и сертификации; - устройства автомобилей; - автомобильных эксплуатационных материалов; - технического обслуживания и ремонта автомобилей; - технического обслуживания и ремонта двигателей; - технического обслуживания и ремонта электрооборудования;	2019 - 2021 г.г.	Зам. директора по АХР	Приведение учебно - материальной базы в соответствие с требованиями ФГОС

	<ul style="list-style-type: none"> - технического обслуживания и ремонта шасси автомобилей; - ремонта кузова автомобиля 			
10.	<p>Приобретение и монтаж нового оборудования для учебных лабораторий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - электротехники и электроники; - материаловедения; - автомобильных эксплуатационных материалов; - автомобильных двигателей; - электрооборудования автомобилей. 	2019 – 2021 г.г.	Зам. директора по АХР	Приведение учебно – материальной базы в соответствие с требованиями ФГОС
11.	<p>Приобретение нового оборудования для учебных мастерских:</p> <ul style="list-style-type: none"> - слесарно – станочной; - сварочной; - технического обслуживания автомобилей; <p>Включая участки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уборочно – моечный; - диагностический; - слесарно – механический; - кузовной; - окрасочный 	2019 – 2021 г.г.	Зам. директора по АХР	Приведение учебно – материальной базы в соответствие с требованиями ФГОС
12.	Ремонт помещения и оборудование стрелкового тира	2019 г.	Зам. директора по АХР	Наличие стрелкового тира
13.	Замена покрытия спортивного зала корпуса № 1	2020 г.	Зам. директора по АХР	Улучшение спортивно – оздоровительной базы колледжа
14.	Приобретение оборудования для лаборатории официантов - барменов	2019 г.	Зам. директора по АХР	Обновление лабораторной базы

5.4. Социально – экономическая поддержка обучающихся и работников образовательного учреждения

Задача:

- формирование системы социально-экономической поддержки студентов, преподавателей, сотрудников техникума.

Основные направления:

- совершенствование системы охраны труда работников, формирование системы стимулирования работников, обеспечивающих повышение уровня профессионального мастерства;
- совершенствование социальных гарантий и льгот для обучающихся и работников; обеспечение отдыха, медицинского обслуживания, развитие других форм социальной поддержки обучающихся;
- создание системы содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников.

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1.	Разработка системы мер по улучшению морального и материального стимулирования работников. Реализация в практической работе.	2018 - 2021	директор
2.	Разработка системы мер по улучшению условий труда работников и учебы студентов. Реализация в практической работе.	2018 - 2021	Администрация
3.	Подготовка предложений по совершенствованию социально - культурного обеспечения студентов и работников учебного заведения, оздоровительной работы. Реализация в практической работе.	в течение всего периода	директор, зам. директора по УВР
4.	Разработка рекомендаций по улучшению работы служб содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников. Реализация в практической работе.	2018 - 2021	директор, зам. директора по УР
5.	Разработка положения об установлении надбавок к должностным окладам из внебюджетных средств работникам техникума. Реализация в практической работе.	2018 - 2021	директор, главный бухгалтер

5.5. Взаимодействия образовательного учреждения с организациями

Организация профориентационной работы

- посещение обучающимися предприятий для проведения ознакомительных экскурсий, проведение дней открытых дверей;
- участие в проведении дней открытых дверей;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, ярмарках, выставках;
- встречи с ветеранами труда;
- привлечение социальных партнеров к проведению лекций, семинаров, практических занятий.

Повышение качества профессиональной подготовки

- предоставление учебному заведению информации о работе отрасли, нормативной документации, отраслевых методик;
- стажировка педагогических работников на предприятиях с целью изучения новых технологий, нового оборудования;
- корректировка профессиональных образовательных программ в соответствии с рекомендациями социальных партнеров;
- обновление материальной базы техникума с учетом предложений социальных партнеров;
- подбор предприятий для прохождения практики;
- выполнение дипломных проектов по заданию предприятий.

Повышение качества итоговой аттестации выпускников

- привлечение социальных партнеров к работе в итоговой аттестационной комиссии и в аттестационной комиссии по рабочей профессии;
- корректировка программ государственной аттестации с учетом предложений социальных партнеров;
- сравнительный анализ подготовки выпускников.

Разработка, обновление и внедрение в учебный процесс национально - регионального компонента

- изучение потребительского рынка области;
- изучение региональных производителей;
- анализ качества производимой продукции и предлагаемых услуг;
- проведение маркетинговых исследований.

Планирование работы отделения программы повышения квалификации

- планирование и разработка тематики курсов; согласование содержания учебных планов и программ;
- информирование потенциальных слушателей о тематике и сроках проведения курсов.

Трудоустройство выпускников

- информирование о вакансиях и потребностях в кадрах;
- организация студенческих кадровых агентств.

Разработка модели выпускника

Выделение профессионально значимых качеств выпускника.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Ожидаемые результаты
Социальное партнерство				
1.	Совершенствовать Положение о социальном	2019г.	Директор, методическая	Положение о социальном

	партнёрстве, предусмотрев расширение пространства социального партнёрства, развитие различных форм взаимодействия его субъектов		служба,	партнёрстве
2.	Участие социальных партнёров в итоговой государственной аттестации выпускников	Ежегодно	Директор, заместитель директора по учебной работе	Контроль качества подготовки специалистов
3.	Определение перечня дополнительных образовательных услуг, востребованных на рынке труда	Ежегодно	Директор, заместитель директора по учебной работе	Подготовка программ курсов повышения квалификации и переподготовки, подготовка взрослого населения по направлению ЦЗН
4.	Привлечение социальных партнёров к рецензированию учебных программ по учебным дисциплинам	Ежегодно	заместитель директора по учебной работе	Согласованные учебные планы и программы, УМК

VI. Механизм реализации Программы

Создание системы управления Программой развития и контроля ее реализации осуществляет Педагогический Совет Колледжа.

Механизмы реализации конкретных направлений Программы определены локальными актами, которые ежегодно актуализируются.

Обеспечение открытости и доступности информации о ходе реализации Программы развития достигается путем ежегодного публичного отчета по итогам реализации каждого этапа Программы, размещением информации на сайте Колледжа.

VII. Мониторинг реализации Программы

Мониторинг реализации Программы развития представляет собой систему диагностических исследований, направленных на комплексную оценку результатов достижения показателей эффективности Программы.

В целях непрерывного слежения за процессом реализации Программы развития в Колледже создается Служба мониторинга, которая в своей деятельности руководствуется следующими обязательными принципами:

- полноты (обеспечивается возможностью агрегации информации из всех источников, включая внутреннюю и внешнюю оценку деятельности Колледжа);
- системности (обеспечивается строгим выполнением плана мониторинговых мероприятий);
- объективности (обеспечивается выбором адекватных, независимых информационных источников);

- достоверности (обеспечивается выбором валидных инструментов оценки, исключая фальсификацию и свободную интерпретацию данных мониторинга).

Служба мониторинга реализует следующие задачи:

1. Получение объективной информации о реализации Программы развития.
2. Оценка степени достижения показателей эффективности реализации Программы развития.
3. Анализ факторов, повлиявших на ход выполнения Программы развития.
4. Планирование корректирующих действий.

Периодичность проведения мониторинга определяется локальной нормативно-правовой документацией Колледжа. Результаты мониторинга реализации Программы в соответствии с принципом открытости отражаются на сайте Колледжа.

VIII. Результаты реализации Программы, оценка социальной и бюджетной эффективности Программы

Результатом реализации Программы является комплексное развитие Колледжа, позволяющее обеспечить высокое качество подготовки квалифицированных кадров конкурентоспособных и востребованных на региональном рынке труда.

Реализация Программы позволит достичь следующих результатов:

- соответствие структуры и объема подготовки кадров потребностям регионального рынка труда и запросам потребителей образовательных услуг;
- соответствие качества подготовки квалифицированных кадров требованиям ФГОС, профессиональных стандартов и регламентов WorldSkills;
- подтверждение качества образования результатами проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, итогами прохождения процедуры лицензирования;
- достижение качественных показателей деятельности структурных подразделений;
- обеспечение непрерывного профессионального образования обучающихся, образовательных услуг различным категориям населения;
- сформирована современная социокультурная среда, обеспечивающая развитие профессиональных и универсальных компетенций.

Выполнение программных мероприятий обеспечит достижение следующих показателей:

- увеличение доли реализуемых программ из перечня ТОП-50;
- увеличение доли обучающихся по основным образовательным программам;
- увеличение доли квалификационных экзаменов, организованных с учетом регламентов WorldSkills;
- увеличение доли обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства;

Бюджетная эффективность Программы оценивается достижением значений показателей эффективности и результативности использования субсидий в соответствии с соглашениями о порядке и условиях предоставления субсидии на

финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Социальная эффективность реализации Программы оценивается по следующим критериям:

- открытость и доступность информации о деятельности Колледжа;
- комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность;
- удовлетворенность субъектов реализации Программы качеством образовательных услуг;
- удовлетворенность субъектов реализации Программы компетентностью, доброжелательностью и вежливостью работников Колледжа;
- востребованность выпускников Колледжа на региональном рынке труда.

Результатом реализации Программы является соответствие сформированных компетенций и личностных качеств выпускников Колледжа спроектированной модели выпускника.

Модель выпускника Техникума представляет собой:

- совокупность требований к профессиональным и общим компетенциям в соответствии с ФГОС СПО по специальности или профессии;
- совокупность требований в соответствии с профессиональными стандартами, регламентами WorldSkills, требованиями отраслевых ассоциаций, работодателей;
- совокупность требований работодателей, предъявляемых к личностным качествам специалиста.

IX. План по достижению показателей эффективности программы развития

№ п/п	Блоки мероприятий	Наименование показателя	Ед. изм	Значение показателя на 30.05. 2018 г.	2019-2020 уч. год	2020-2021уч. год	2021-2022уч. год
	Обновление материально-технической базы (МТО) до современных требований стандарта профессии.	Соответствие МТО направления «Обслуживание транспорта и логистика» требованиям ФГОС по ТОП-50 и компетенций WorldSkills	%	50	70	80	90
		Соответствие МТО направления «Искусство, дизайн и сфера услуг» требованиям ФГОС по ТОП-50 и компетенций WorldSkills	%	50	70	80	90
	Создание и совершенствование Автошколы при Колледже.	Соответствие МТО Автошколы требованиям ГИБДД РФ	%	0	50	70	80
		Количество учебных машин	шт.	4	5	6	7
	Регулярное повышение квалификации преподавательского состава, его омоложение путем привлечения молодых инициативных специалистов.	Количество преподавателей, обученных работе с образовательными стандартам ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН	шт.	2	6	8	12
		Количество преподавателей-экспертов по компетенциям WorldSkills	шт.	9	12	16	20
		Количество преподавателей и мастеров ПО с первой квалификационной категорией	шт.	12	20	24	28
		Количество преподавателей и мастеров ПО с высшей квалификационной категорией	шт.	20	24	28	32
		Соотношение молодого и пожилого преподавательского состава	%	35	40	50	60
	Укрепление связей с базовыми предприятиями для подготовки рабочих с нужными им	Количество новых предприятий, приглашенных к сотрудничеству с Колледжем	шт.	22	30	30	40

навыками и умениями.	Количество предприятий, принимающих финансовое участие в деятельности Колледжа	шт.	-	-	-	1
	Количество предприятий, участвующих в дуальной системе образования на базе Колледжа	шт.	72	72	72	7
	Доля выпускников, трудоустраивающихся по профилю обучения	%	75	80	85	90
	Доля выпускников, занимающихся индивидуальным предпринимательством					
Ориентация на новейшие образовательные стандарты по ТОП-50 наиболее востребованных профессий и специальностей, и скорейшее их внедрение	Количество профессий и специальностей, обучаемых по образовательным стандартам ТОП-50	шт.	4	4	5	5
	Доля новых образовательных стандартов в общем количестве обучаемых профессий	%	50	60	70	80
	Количество Межрегиональных центров компетенций, сотрудничающих с Колледжем по вопросам внедрения и развития образовательной системы	шт.	-	-	1	2
Регулярное участие студентов Колледжа в чемпионатах WorldSkills регионального, отраслевого и всероссийского уровней. Создание площадки для подготовки конкурсантов.	Количество компетенций WorldSkills, в которых Колледж принимает участие	шт.	3	2	2	3
	Количество площадок для подготовки конкурсантов	шт.	2	2	2	2
	Количество участников региональных и полуфинальных чемпионатов	шт.	3	2	2	3
	Количество участников национального чемпионата	шт.	-	-	1	1
Внедрение новых профессий, согласно потребностям и перспективам развития города Рязани и Российской	Количество новых профессий, вводимых в образовательный процесс	шт.	2	2	3	4
	Количество образовательных программ сетевого обучения	шт.	-	-	1	2

Федерации	Количество образовательных программ дистанционного обучения	шт.	-	-	1	2
Формирование профессионально-ориентированной воспитательно-коммуникационной среды для повышения уровня самосознания выпускников и культуры труда обучающихся.	Качество знаний студентов Колледжа (доля хорошистов и отличников)	%	68	75	75	80
	Количество отчисленных по неуспеваемости и прочим причинам	шт.	32	24	20	18
	Доля студентов, принимающих активное участие в общественной жизни Колледжа	%	40	50	60	80

Взаимодействие ОГБПОУ «РМПК» с образовательными организациями и предприятиями Рязанской области

