****

**СОДЕРЖАНИЕ**

 Введение

**Раздел 1.**

1.1. Паспорт программы……………………………………………………..6

1.2. Информационная справка. Общая характеристика колледжа………..10

1.3. Аналитическое и прогностическое обоснование……………………11

**Раздел 2.**

2.1. Концептуальные положения перспективного развития……………….18

2.2. Цель и ключевые направления………………………………………….19

2.3. Сроки и этапы реализации………………………………………………20

**Раздел 3.**

3.1. Механизм реализации, целевые индикаторы…………………………..21

3.2. Риски и способы минимизации их влияния……………………………..35

**Раздел 4.**

4.1. Ожидаемые результаты реализации Программы……………………….37

ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации сформирован и реализуется комплекс стратегических задач, направленных на дальнейшее развитие всей системы образования, выступающей основой формирования личности, человеческого капитала как важнейшего фактора поступательного развития российского общества, государства и экономики. В современных условиях образование становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства. Возросшая роль образования определяется задачами перехода общества к демократическому и правовому государству, необходимостью преодоления отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития, формирования нового качества экономики – экономики, основанной на знаниях.

В прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года указано на необходимость формирования гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения.

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы, отмечено, что должны быть решены задачи достижения высокого стандарта качества содержания и технологий для всех видов образования – профессионального, общего и дополнительного, а также достижения качественно нового уровня развития молодежной политики, повышения доступности программ социализации детей и молодежи для успешного вовлечения их в социальную практику. Решение указанных задач одновременно позволит в полном объеме реализовать основные направления федеральной государственной политики в сфере образования в 2016-2020 годы, определенные в Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Концепции долгосрочного социально-экономического развития.

Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобренной Коллегией Министерства образования и науки Российской Федерации отмечено, что серьезным негативным фактором, отрицательно влияющим на способность к модернизации, является недостаточная привлекательность рабочих квалификаций и квалификаций специалистов среднего звена среди населения, недостаточно эффективная современная система профессиональной ориентации и консультирования, невысокий уровень оплаты труда. Не завершено формирование общероссийской системы оценки качества образования, необходимо повышение информационной открытости результатов деятельности образовательных организаций на основе мониторинга образования.

В повышении конкурентоспособности страны и качества жизни граждан, обеспечении экономического роста и национального суверенитета важная роль отводится развитию цифровой экономики. Правительством Российской Федерации распоряжением от 28 июля 2017 г. № 1632-р утверждена Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Серьезные задачи по внедрению цифровых технологий во все области жизни поставлены перед системой образования.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года №1642 утверждена Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Основной целью программы является системное повышение качества и доступности образования, расширение возможностей непрерывного образования для всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства и увеличения числа обучающихся образовательных организаций, освоивших онлайн-курсы. Ставится задача создания в Российской Федерации конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, увеличение численности выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам "Ворлдскиллс Россия".

Реформирование производственной сферы и образования ставит перед профессиональными образовательными организациями задачи по созданию современной системы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества, направленные на достижение высокой конкурентоспособности и востребованности выпускников на рынке труда.

В целях определения основных направлений деятельности ГБПОУ «Бологовский колледж» на среднесрочную перспективу разработана Программа модернизации на 2018-2024 годы (далее – Программа).

Программа основывается на принципах, положениях и нормах, изложенных в программных документах федерального и регионального уровней:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы (распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 №792-р);

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 г. № 2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»;

- Федеральный проект «Молодые профессионалы»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 г. № 1632-р «Об утверждении Программы «Цифровая экономика Российской Федерации»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 г. № 497 «Об утверждении Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

 - Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобрена Коллегией Министерства образования и науки Российской Федерации (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн);

- Приоритетный проект «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протокольным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 г. №9.

**Раздел 1.**

* 1. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| НаименованиеПрограммы | Программа развития ГБПОУ «Бологовский колледж» на 2018-2024 годы |
| РазработчикПрограммы | ГБПОУ «Бологовский колледж» - (далее Колледж) |
| Основныенаправленияразвития | 1. Развитие инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.2. Формирование кадрового потенциала ПОО для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации.3. Создание современных условий для реализации основных профессиональных программ СПО, ДПО и профессиональной подготовки.4. Формирование условий для создания опережающей подготовки кадров на базе ПОО, минимизирующей кадровые дефициты. |
| Цель Программы | Модернизация образовательной организации и создание условий для устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики региона  |
| Сроки реализации Программы | 2018-2024 годы |
| Источники финансированияПрограммы | средства областного бюджета;средства, заработанные за счет предпринимательской деятельности;средства работодателей;федеральные программы и гранты; средства спонсоров.  |
| ОжидаемыерезультатыреализацииПрограммы | Реализация Программы позволит достигнуть следующие результаты:1. эффективное функционирование и модернизация колледжа в соответствии с современным заказом государства и стандартами Ворлдскиллс;
2. создание современной системы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики региона и современными вызовами общества;
3. достижение высокой конкурентоспособности и востребованности выпускников на рынке труда;
4. увеличение численности обучающихся;
5. превращение колледжа в социокультурный центр;
6. лицензирование новых программ основного и дополнительного профессионального образования из перечня ТОП-50;
7. развитие материальной базы и информатизация образовательного пространства образовательной организации: оснащение современным лабораторным и учебным оборудованием, техникой, внедрение современных информационных образовательных технологий в образовательный процесс;
8. разработка учебно–методических комплексов в соответствии со стандартами Ворлдскиллс;
9. введение демонстрационного экзамена в ГИА по стандартам Ворлдскиллс;
10. развитие системы непрерывного профессионального образования и опережающей профессиональной подготовки;
11. разработка и реализация программ предпрофессиональной подготовки школьников совместно с общеобразовательными организациями;
12. разработка краткосрочных образовательных программ для заказчиков всех возрастных групп с учетом потребности кадров в регионе;
13. разработка профориентационных мероприятий для взрослых и лиц предпенсионного возраста;

14. рост числа молодых специалистов до 20% от общего педагогического состава;15. организация профессиональных конкурсов, олимпиад, чемпионатов на региональном уровне (Всероссийская олимпиада, Ворлдскиллс); 16. организация ежегодного повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы СПО, в том числе по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50 в соответствии со стандартами Ворлдскиллс;17. создание производственно-образовательных кластеров по направлениям, участие в работе кластеров на региональном уровне;18. обеспечение условий безопасности образовательного процесса;19. расширение системы социального партнерства на взаимовыгодных условиях;20. тиражирование передового педагогического опыта через организацию конференций, форумов, конкурсов педагогического мастерства, участие педагогов в мероприятиях регионального, федерального уровня;18. увеличение доли трудоустроенных выпускников в т ом числе в Тверской области. |
| Система организации контроля за исполнением Программы | Контроль за реализацией Программы осуществляют:- Отдел профессионального образования Министерства образования Тверской области;- Совет колледжа;- Администрация колледжа.Управление Программой осуществляется администрацией колледжа и Советом колледжа.Отчет о реализации проектов и программных мероприятийпредоставляется Совету колледжа ответственными исполнителями в форме аналитической справки,Отчет о движении финансовых средств предоставляется главным бухгалтером ежегодно. |

 Программа развития и модернизации Колледжа на период 2018-2024 годы - основополагающий документ, разработанный Советом колледжа, определяющий стратегию и основные направления совершенствования образовательной, производственно-хозяйственной, финансово-экономической и управленческой деятельности.

 **Разработчики программы:**

Мищенко В.С. – директор колледжа

Правдина С.М. – ио заместителя директора по учебной работе

Снырева Е.А. – главный бухгалтер

Мищенко О.В. - ио заместителя директора по воспитательной работе

Мамаджанова Р.А. – заведующая практикой

Васильева Е.А. - методист

Ефимова М.В. – заведующая отделением

Федорченко А.В.– председатель предметной (цикловой) комиссии

**Исполнители Программы:**

- административно-управленческий персонал;

- педагогические работники, в том числе преподаватели, мастера производственного обучения, социальный педагог, психолог, руководитель патриотического воспитания, руководитель физического воспитания, методист, председатели предметных (цикловых) комиссий;

- учебно-вспомогательный персонал;

- обучающиеся;

- родители;

- работодатели;

- социальные партнеры.

* 1. **Информационная справка о колледже**

ГБПОУ «Бологовский колледж» - профессиональная образовательная организация, реализующая основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования по установленным лицензией на право осуществления образовательной деятельности программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами; дополнительные профессиональные программы и программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и служащих.

Основной целью деятельности Колледжа является образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и профессиональное обучение на основе лицензии серии 69 Л 01 № 0002010, регистрационный № 400 от 26.12.2016 г. и свидетельства о государственной аккредитации серии 69А01 № 000508, регистрационный № 264 от 26.08.2015 г.

В 2015 году к Колледжу было присоединено профессиональное училище № 7 г. Бологое.

В Колледже на 25 августа 2018 года обучается 562 студента по 10 профессиям и специальностям. По очной форме обучения 500 и 62 по заочной форме обучения.

Колледж реализует профессиональные образовательные программы:

* подготовки квалифицированных рабочих, служащих по профессиям:

23.01.09 Машинист локомотива;

23.01.10 Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава;

23.01.14 Электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки (СЦБ);

43.01.06 Проводник на железнодорожном транспорте;

15.01.25 Станочник (металлообработка);

15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки); 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям).

- подготовки специалистов среднего звена по специальностям:

23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта; 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям);

35.02.01 Ветеринария;

35.02.07 Механизация сельского хозяйства.

В Колледже также осуществляется реализация 32 программы по дополнительных образованию и курсам переподготовки.

* 1. **Аналитическое и прогностическое обоснование**

 На современном этапе экономическое развитие России характеризуется существенными позитивными изменениями. Наблюдается рост объемов производства, улучшение большинства макроэкономических показателей, увеличение реальных доходов населения, повышение потребительского спроса. Обеспечена финансовая стабильность. Эффективность экономики, основанная на масштабах производства, уступает место инновациям, производству высокотехнологичной продукции и услуг. Изменились требования к трудовым ресурсам. Основным критерием стало качество кадрового потенциала.

 В стратегии социально-экономического развития России включены майские указы Президента РФ развитие среднего профессионального образования определено в качестве ключевого приоритета.

Министерство образования Тверской области ставит перед системой профессионального образования задачу по модернизации образовательных организаций, педагогический коллектив колледжа осуществляет свою деятельность в режиме постоянного развития на основе прогнозирования кадровых потребностей с учетом развития региональной экономики и отрасли. На настоящий период можно констатировать, что запланированные мероприятия Программы развития колледжа 2015-2019 г.г. выполняются в плановом режиме.

Аналитическое обоснование Программы развития модернизации основывается на результатах анализа деятельности колледжа за последние три года. Результаты представлены в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Направления развития колледжа | Проведенные мероприятия и потенциал |
| Совершенствование содержания образования | Приведены в соответствие с ФГОС СПО, профессиональными стандартами, элементами стандартов WSR учебные планы, рабочие программы и профессиональные модули.Более 50% реализуемых программ относятся к приоритетным для экономического развития региона. Получена лицензия и реализуется актуальная и востребованная профессия из списка ТОП-50 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки);  Колледж является площадкой для проведения регионального этапа Всероссийской олимпиады по специальности Ветеринария, организатором регионального этапа чемпионата World Skills по компетенции «Ветеринария». |
| Развитие кадрового потенциала | Подготовку специалистов в Колледже осуществляют высококвалифицированные преподаватели и мастера производственного обучения. Штатная численность работников - 89 чел., в том числе педагогических работников - 44 чел., из них: преподавателей - 28 чел., мастеров производственного обучения - 7 чел. Педагогические работники Колледжа имеют государственные и отраслевые награды: «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 2 чел. (Морозов И.А., Бессонова Л.Е.); «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 8 чел. (Харечкина Л.И., Гавриленко Л.П., Тимофеева А.В, Краснова Н.А., Бурдюг А.Н., Никифорова Н.С., Скобелина Г.Н., Чайкина Г.Д.).Численность педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, составляет - 20 человек, из них высшую квалификационную категорию имеют - 15 человек, первую - 5 чел.К ведению образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования привлечено педагогов с высшим образованием - 23 человека, со средним профессиональным образованием - 5 человек. Численность штатных сотрудников от общего числа работников в 2017-2018 учебном году - 89 человек, что составляет 96%, рост по сравнению с 2016-2017 годом 86 человека – 93%.Средний возраст педагогов 51 год. Плановая деятельность по проведению аттестации и повышению квалификации педагогических работников позволила увеличить процент педагогов, получивших первую и высшую категории на 5% . С учетом стандартов WSR совместно с Академией WSR подготовлен 1 мастер производственного обучения. Для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR в рамках ГИА по основным образовательным программам СПО в 2018 году из сотрудников колледжа подготовлены 2 человека.Откорректировано Положение о стимулировании педагогических работников для ежемесячного материального стимулирования работников. За отчетный период преподаватели и мастера производственного обучения принимали активное участие в Международных, Всероссийских и межрегиональных дистанционных и очных олимпиадах, конкурсах, конференциях. Число участников педагогов составило 8 человек, из них лауреаты и дипломанты 2 и 3 степеней – 2 человека, что выше предыдущих показателей на 8%.70% работников колледжа прошли курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.Один преподаватель является экспертом чемпионата Ворлдскиллс и ботал экспертом на отборочном и всероссийском чемпионате Ворлдскиллс.  |
| Совершенствование материально-технической базы | Подготовлены и оснащены современным учебным оборудованиемЛаборатория по Техническому обслуживанию и ремонту, учебная клиника по ветеринарии.Закуплено оборудование: овоскоп, хирургический стол, анализатор мочи, анализатор крови, тренажер внутривенных инъекций, электронный микроскоп, стол для осмотра животных на общую сумму 180 тыс. руб.Оборудование для кружка робототехника и 3D моделирование на сумму 260,4 тыс.руб.;По инфраструктурному листу чемпионата по компетенцииВетеринария для организации конкурсных площадок WSR приобретены комплектующие на сумму 80 тыс. руб;Для учебных кабинетов колледжа по приоритетным направлениям подготовки ТОП-50 приобретена сварочные аппараты, кабины для сварочных работ на сумму 32,7 тыс. руб.;Отремонтированы 10 кабинетов площадь 350 м.кв.Отремонтированы и введены в эксплуатацию 18 комнат общежития (комнаты находились в аварийном состоянии, не использовались)Отремонтированы и введены в эксплуатацию 850 м.кв. до этого находились в аварийном состоянии и не использовались в образовательной деятельности (8 учебных кабинетов, 5 кабинетов преподавателей)Колледж располагает благоустроенным общежитием с комнатами на 3-4 человека, оборудованы необходимой мебелью. Штат общежития полностью укомплектован. |
| Развитие социального партнерства | Отлажена система работы со стратегическими партнерами(работодателями) от оформления заявок на подготовку кадров до выпуска и трудоустройства. Выросло число студентов 32%.Заключены долгосрочные договоры на подготовку кадров с работодателями города и района, на проведение производственного обучения и производственной практики на базах РЖД, профильных предприятиях.Организована учебно-производственная площадка для специальностей отрасли сельского хозяйства.Налажено взаимодействие с образовательными организациями СПО Тверской области |
| Развитие профориентационной деятельности | Разработана программа профоринтационных мероприятий принятая за основу в Тверской области. Проведение профориентационной работы в школах города и района, позволило увеличить приток абитуриентов на 15% по сравнению с 2017 годом. Участие в «Городе мастеров», размещение рекламы о профессиях в СМИ и Интернете повышают доступность к информации по привлекательности программ СПО. Проведены Дни открытых дверей, Ярмарки профессий совместно с привлечением работодателей.Выполняются контрольные цифры приема в колледже 2016, 2017 на 100%, 2018 году на 95%. Реализован заказ по потребности рынка труда в рабочих кадрах врамках взаимодействия с Центром занятости. Проводятся региональные конкурсы творческой, профессиональной направленности в 2018 году приняли участие 1700 человек.Региональные «Летние школы» 2016-2018 годы 160 человек. |
| Совершенствование финансово-хозяйственной деятельности | Финансирование деятельности колледжа осуществляется за счет средств регионального бюджета и средств от приносящей доход деятельности и прочих средств, относящихся к средствам внебюджетного финансирования. Дополнительным источником финансирования являются внебюджетные средства, которые колледж получает за счет доходов от платных образовательных услуг, платы за проживание в общежитии и др. Средства направлены на обеспечение жизнедеятельности колледжа, на содержание учебных площадей и на организацию учебного процесса. Получение средств от приносящей доход деятельности, предусмотрено Уставом колледжа. В 2017 г. из внебюджетных источников поступление денежных средств в сумме 2300,00 тыс. руб. В 2018 г. 2500,00 тыс. руб. Привлечение и эффективное использование внебюджетных средств на развитие колледжа составило 22% от объема внебюджетных средств. Заключены договоры с предприятиями и организациями на подготовку кадров, с физическими лицами на получение профессионального образования с полным возмещением затрат на обучение.Оптимизированы расходы на содержание имущественного комплекса:- переданы не используемые земельные участки и часть зданий;- ведется работа по списанию объектов недвижимого и движимого имущества;- отключены от систем жизнеобеспечения не используемые объекты. Данная работа позволила сэкономить 14 млн. рублей |

Таким образом, исходя из анализа деятельности колледжа, можно сделать вывод, что в последние годы наблюдаются положительные тенденции развития колледжа и можно определить конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг и рынке труда:

• достаточно высокий коэффициент востребованности образовательных услуг (выполнение контрольных цифр приема, заявки предприятий работодателей на подготовку кадров);

• удовлетворение части региональных потребителей образовательных услуг (реализация новых программ подготовки специалистов среднего звена, открытие новых программ среднего профессионального образования из списка ТОП-50);

• наличие собственных ресурсов для теоретической подготовки и производственных ресурсов для отработки практических навыков по профессиям и специальностям;

• состояние учебно-методического и информационного обеспечения учебного процесса колледжа оценивается как удовлетворительное для ведения образовательной деятельности по заявленным уровням подготовки, а по содержанию – как позволяющее реализовать в полном объеме профессиональные образовательные программы;

• показатель доходов колледжа от внебюджетной деятельности (более 2700,00 тыс. руб. ежегодно);

• эффективность отношений с социальными партнерами, способствующих повышению привлекательности программ СПО (высокий показатель трудоустройства выпускников, наличие договоров на предоставление баз практик).

Исходным процессом при разработке Программы, основой для определения ее целей и задач, является анализ внешней и внутренней среды. Целью анализа служит выявление угроз и возможностей внешней среды, а также сильных и слабых сторон организации (SWOT-анализ). Факторы внешней и внутренней среды оказывают влияние на способность профессиональной образовательной организации продвигаться к достижению своих целей.

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны (S) | Слабые стороны (W) |
| 1. Имеющийся потенциал Колледжа позволяет решать задачи по созданию системы непрерывного профессионального образования и формированию конкурентной, социально и профессионально мобильной личности.1. Наличие статуса государственного образовательного учреждения
2. Сложившийся имидж и традиции.
3. Площадка для проведения профессиональных конкурсов и чемпионатов.
4. Преподаватели и мастера производственного обучения обучены по стандартам Ворлдскиллс.
5. Транспортная доступность.
6. Уникальный набор профессий и специальностей (реализуются только в Бологовском колледже либо мало представлены в иных образовательных организациях)
 | 1. Недостаточная ориентированность Колледжа на удовлетворение индивидуальных заказов потребителей (дополнительные образовательные услуги).
2. Уровень организации социального партнерства на сегодняшний день за пределами района достаточно низкий и односторонний.
3. Устаревшая материально-техническая база
4. Старение педагогических кадров.
5. Недостаточное использование новых педагогических, информационных и коммуникационных технологий в образовательном процессе.
6. Кадровый дефицит педагогов подготовленных по стандартам WSR
 |
| Возможности (O) | Угрозы (T) |
| 1. Уникальность профессий и специальностей на образовательном рынке.
2. Создание системы целевой подготовки и переподготовки кадров для отраслей экономики.
3. Широкий спектр образовательных программ и программ дополнительного образования.
4. Возможность гибко реагировать на социально-экономические изменения и предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.
5. Организация на базе колледжа СЦК, ЦОПП
6. Работа с центрами проведения демонстрационного экзамена
 | 1. Неблагополучная демографическая ситуация и снижение контингента студентов.
2. Недостаточное финансирование Колледжа и как следствие снижение конкурентоспособности и качества предоставляемых услуг.
3. Снижение платежеспособности потребителей образовательных услуг.
4. Спрос населения на рынке образовательных услуг диктуется не реальной потребностью в знаниях и квалификациях в отраслях экономики, а соображениями престижа профессий, специальностей и образовательных организаций.
 |

На основе SWOT-анализа можно сделать вывод, что Колледж, в целом, удовлетворяет запросам потребителей, но вместе с тем, выявлен ряд проблем:

- отставание качества подготовки кадров от требований современного производства;

- низкий охват персонала предприятий и организаций обучением по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению деятельности колледжа;

- недостаточно квалифицированных педагогических работников подготовленных по стандартам WSR, способных работать в условиях постоянного обновления своих профессиональных компетенций по стандартам Ворлдскилсс;

- отставание учебно-производственной базы, учебно-методического и информационно-технического обеспечения колледжа от современных требований;

- не достаточное количество образовательных программ из ТОП 50.

Вместе с тем с учетом проблем и для сохранения вышеперечисленных преимуществ и выполнения федеральных, региональных программ в области развития образования и образовательной организации, колледжу необходимо реализовать спектр новых важных задач, разрешение которых целесообразно с применением кластерного подхода. Анализ стратегических и нормативных документов показывает, что изменения в социально-экономической жизни общества в требованиях к качеству профессионального образования обусловили новые подходы развития как системы СПО, так и колледжа, в частности.

На основе анализа внешней среды можно сделать вывод, что колледж в целом удовлетворяет запросам потребителей, но с вступлением в силу новых документов в области образования, в условиях Стратегии кадрового обеспечения промышленного роста области, Майских указов, озвученных Президентом РФ В.В. Путиным, необходима реализация приоритетных направлений профессионального образования.

Реализация выполненных мероприятий создали колледжу необходимые условия для подготовки к разработке следующей программы развития на 2018-2024 год, которая призвана осуществлять следующие этапы модернизации колледжа с учетом развития региональной экономики, отраслей промышленности и железнодорожного транспорта.

**Раздел 2.**

**2.1. Концептуальные положения развития и модернизации колледжа.**

Развитие кластерной политики открывает перспективы в решении социальных задач, в частности, качества подготовки, закрепления выпускников в регионе, занятости населения. Наиболее существенными факторами, влияющими на перспективы развития профессионального образования являются:

• развитие инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров;

• внедрение профессий из списка ТОП-50, возникновение новых профессий/специальностей в соответствии с потребностями региона;

• государственные и региональные заказы, отраслевые проекты развития промышленности и транспорта;

• доступность и качество среднего образования и, как следствие, устранение дефицита квалифицированных кадров;

• соответствие материально-технической базы уровню высокотехнологичного производственного оборудованияи современным технологиям развития отрасли.

Приоритетные направления социально-экономического развития региона в сфере профессионального образования позволили определить возможности и направления развития, являющиеся перспективными для колледжа.

Концепция развития призвана обеспечить решение задачи эффективной реализации потенциала колледжа на базе комплексного развития всех направлений деятельности и связи в части, касающейся развития промышленности, сельского хозяйства и российских железных дорог. Конкурентные преимущества колледжа как ключевого участника кластеров определяют факторы конкурентоспособности и повышают рейтинг и оценку его текущего уровня.

В стратегической перспективе колледж позиционирует себя в качестве открытой, многоуровневой, многофункциональной, гибкой образовательной структуры, обеспечивающей высокое качество подготовки выпускников, отвечающей современным запросам рынка труда и общества.

В Программе развития колледжа разработан согласованный комплекс мер, который опирается на достигнутые результаты по реализации действующей программы развития, концептуальные основы развития колледжа и является руководством к действию на 2018-2024 годы на основе принципов деятельности:

1. вариативности (гибкое реагирование на изменение внешней среды);
2. личностной ориентированности (формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся);
3. преемственности (сетевая форма образования, сопряженность образовательных программ);
4. социального заказа региона и общества;
5. многопрофильности (введение дополнительных профессиональных образовательных программ, дополнительных компетенций, прикладных квалификаций);
6. непрерывности (подготовка кадров, возможности получения необходимых знаний, навыков, компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности);
7. эффективности (согласованности действий всех субъектов образовательного процесса).

**2.2. Цель программы и ключевые направления.**

Цель программы: Модернизация образовательной организации и создание условий для устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики региона Достижение цели Программы обеспечивается за счет ключевых направлений:

1. Развитие инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

2. Формирование кадрового потенциала ПОО для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации.

3. Создание современных условий для реализации основных профессиональных программ СПО, ДПО и профессиональной подготовки.

4. Формирование условий для создания опережающей подготовки кадров на базе ПОО, минимизирующей кадровые дефициты.

Задачи программы:

- Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;

- Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR;

- Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ;

- Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.

**2.3. Сроки и этапы реализации программы**

Сроки реализации Программы: 2018 г. - 2024 гг.

Этапы реализации Программы:

I этап –проектно-диагностический (4 кв. 2018- 2019 г.г.)

Аналитико-диагностическая деятельность, определение стратегии и тактики по выполнению задач, разработка локальных моделей развития колледжа, согласование и утверждение программы с учредителем.

II этап организационно-деятельностный (2019 - 2024 г.г.)

Реализация направлений и осуществление программных мероприятий, создание условий для инноваций и модернизации образовательной и производственной среды, создание инфраструктуры. Реализация Программы развития модернизации.

III этап –обобщающий (3-4 квартал 2024 г.)

Этап динамического развития колледжа предусматривает отработку инновационных моделей, мониторинг результативности выполнения Программы, соотношение с запланированными задачами, определение эффективности. Корректировка, обеспечение стабильного функционирования и дальнейшего развития. Публичная отчетность, тиражирование опыта.

На основе программы развития разрабатывается единый план работы колледжа на год, на каждом из этапов планируется изменение количественных и качественных показателей, характеризующих ход реализации Программы. Целевые индикаторы и показатели эффективности реализации по годам, самооценка и системный мониторинг позволят определить влияние программных мероприятий на состояние развития колледжа.

**Раздел 3.**

**3.1. Механизм реализации программы.**

Направление №1 Развитие инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

Задачи направления:

1. Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров из сети центров опережающей профессиональной подготовки, специализированных центров компетенций, центров проведения демонстрационного экзамена и лабораторий, оснащенных современной материально-технической базой, с учетом опыта Союза Ворлдскиллс Россия;
2. Участие в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) и «Абилимпикс»;
3. Совершенствование материально-технической, учебно-методической базы образовательной организации, в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды;
4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации управленческих и педагогических кадров образовательной организации;
5. Проведение итоговой аттестации выпускников в форме демонстрационного экзамена;
6. Разработка адаптивных, практико-ориентированных образовательных программ среднего профессионального образования;
7. Участие в реализации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста.
8. Лицензирование новых образовательных программ, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья, по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования, необходимым для инновационного развития Тверской области и ТОП 50.

Анализ текущей ситуации.

Министерство образования Тверской области в рамках развития и модернизации образовательных организации СПО в Тверской области запланировало создание центров проведения демонстрационного экзамена, в том числе по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50 с внесением результатов демонстрационного экзамена в единую информационную платформу. ГБПОУ «Бологовский колледж» определил принадлежность профессий и специальностей к конкретному центру, следует спланировать механизм взаимодействия по подготовке и сетевого взаимодействия с центрами проведения демонстрационного экзамена.

 На базе образовательной организации создается и развивается центр опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП). Работа центра будет заключаться в анализе потребности рабочих кадров района, региона, разработка краткосрочных образовательных программ, профориентация школьников, работающий, людей предпенсионного возраста. Определение новых перспективных профессий и подготовка специалистов по данным направлениям.

Мониторинг потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу. Развитие сельского хозяйства региона влечет за собой рост потребности в квалифицированных кадрах. Нехватка таких кадров сегодня ощущается на предприятиях и данные центров занятости свидетельствуют о наличии вакансий, требующих компетенции в области ветеринарии.

Три колледжа области ведут подготовку ветеринаров, но её уровень не всегда соответствует запросам предприятий. Только устранив этот дисбаланс можно обеспечить отрасль квалифицированными кадрами и устранить дефицит. Требуемый уровень обеспечивает на сегодня только подготовка по стандартам WSR по компетенции «Ветеринария».

 Идея создания специализированного центра компетенций по компетенции «Ветеринария» обусловлена повышением запросов работодателей, предъявляющих новые требования к подготовке специалистов, развитием инновационных проектов региона, сопряжением профессиональных и образовательных стандартов и стандартов WSR.

 В рамках конкурсного движения «Молодые профессионалы» (WSR) расширяется перечень компетенций, что является одной из задач профессионального образования региона. Решением этой задачи является подготовка в колледже обучающихся по компетенции «Ветеринария». С 2017 года колледж организовывает региональный этап всероссийской олимпиады по Ветеринарии и с 2018 года конкурсную площадку Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkillsRussia – по компетенции «Ветеринария». Колледж готовит студентов по профессии 35.02.01 Ветеринария в соответствии с ФГОС СПО. Реализация проекта позволит обеспечить формирование необходимых общих и профессиональных компетенций у выпускников в соответствии с профессиональными стандартами и стандартами WSR.

 Возможность создания площадки по компетенции активно поддержало ведущее предприятие ЗАО «Калининское», Крестьянско-фермерское хозяйство ИП Бурков, без которого невозможна реализация проекта. Тем не менее, в силу сложившейся в промышленной отрасли ситуации, масштабы софинансирования не позволяют развивать эту компетенцию желаемыми темпами.

Для создания специализированного центра компетенций (в дальнейшем –СЦК) по этой компетенции уже создан хороший задел. Один сотрудник колледжа аттестован в качестве эксперта по стандартам WSR, 2 сотрудника прошли обучение в Академии WSR. В 2018 году сотрудник колледжа стал независимым экспертом на чемпионате в г. Южно Сахалинск. Методики движения WSR внедряются в образовательный процесс (ГИА с элементами WSR), предприятия партнеры и колледж находят ресурсы для поддержки и развития материальной базы, создана лаборатория «Учебная клиника по ветеринарии», участники регионального чемпионата показывают положительные результаты (1 место на региональной олимпиаде 2017 ,2018 годы и 1, 3 место на региональном чемпионате WSR). В 2017-2018 г.г. затраты на проект были осуществлены в сумме 1800 тыс.руб., на обучение специалиста в Академии WSR 44 тыс.руб.

Следует упомянуть, что подготовка по данной компетенции участников отборочного этапа среди учреждений СПО, ограничена. Этот факт повышает межрегиональную значимость создания именно СЦК по компетенции Ветеринария. При этом в самом регионе колледж охватывает Тверскую, Новгородскую области, увеличивается контингент обучающихся, что способствует повышению эффективности использования ресурсов СЦК. Создание СКЦ как тренировочного центра для команды области по компетенции WSR, дальнейшее проведение на этой базе региональных чемпионатов и демонстрационного экзамена – стратегическая перспектива колледжа.

Цель проекта: формирование современной инфраструктуры с выходом на высокий уровень технологического и технического оснащения материально-технической базы.

Механизмы реализации проекта:

- модернизации материально-технической базы в соответствии со стандартами WSR: создание специализированного центра компетенций по компетенции «Ветеринария»;

- организация сетевого взаимодействия:

создание лабораторно-производственного участка «Санитарно-ветеринарная экспертиза»;

создание инновационных «точек роста» (учебно-производственный участок на базе крестьянско-фермерского хозяйства);

договор о взаимодействии с Ассоциацией фермеров Бологовского района.

Планируемые результаты:

Повышение качества подготовки выпускников по стандартам WSR будет достигнуто благодаря взаимодействию с центрами проведения демонстрационного экзамена, ЦОПП, специализированному центру компетенций по компетенции «Ветеринария», в рамках которых произойдет коренное изменение подходов к обучению и оценке уровня подготовки выпускников на единой технологической платформе, соответствующей инфраструктурному листу национального чемпионата WSR.

Поэтапное оснащение до 100% высокотехнологичным оборудованием и материалами, учитывающими требования международных стандартов. Создание СЦК позволит проводить региональные этапы конкурса профмастерства «Молодые профессионалы», улучшить результаты участников, представляюших СЦК на региональных и национальных этапах чемпионата WSR по компетенции «Ветеринария». Использовать оборудование для подготовки и проведения демонстрационного экзамена.

Формирование практико-ориентированной образовательной среды при развитом механизме сотрудничества с ведущими предприятиями. Создание и функционирование производственных структур повлечет снижение экономических затрат на переобучение молодых специалистов.

**План реализации:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия | Срокиисполнения | Ответственныйисполнитель |
| Создание специализированного центра компетенций покомпетенции Ветеринария |  2019-2020 | Зам по УВР, зав практикой, эксперты WSR, методист |
| Создание тренировочной площадки для демонстрационного экзамена по ветеринарии |  2019 |  Зам по УВР, зав практикой, эксперты WSR, методист |
| Обновление МТБ всоответствии с требованиями WSR |  2019-2024 | Администрация |
| Взаимодействие с ЦОПП, СЦК и площадками для демонстрационного экзамена по отрасли Сельское хозяйство, Машиностроение, Транспорт | 2019-2024 | Зам по УВР, зав практикой, эксперты WSR, методист |
| Закупка высокотехнологичного оборудования по инфраструктурному листу WSR для организации рабочих местконкурсных площадок по компетенции Ветеринария |  2018-2019 | Администрация |
| Концентрация Материальных ресурсов на базе производственных интегрированных участков и комплектование единой технологической базы | 2019-2024 | Администрация |
| Реализация сетевых форм дуального обучения (в том числе сиспользованием ресурсов предприятий, входящих в кластер). | 2019-2024 | Зам.директора по УВР,методист |
| Обеспеченность приоритетных и востребованных программТОП-50 электронными образовательными ресурсами,интерактивными досками | 2018-2024 | Администрация |
| Расширение баз производственных практик с целью освоенияновых передовых производственных технологий | 2019-2024 | Администрация, зам по практике |
| Открытие базовых (прикладных) кафедр на базеработодателей для развития учебно - производственной деятельности в рамках дуального образования | 2020-2024 | Зам по УВР, зав практикой, эксперты WSR, методист |
| Подготовка участников в чемпионатах WSR различногоуровня | ежегодно | Зам по УВР, зав практикой, эксперты WSR, методист |

Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Создание и оснащение специализированного центракомпетенций, ед  | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Степень модернизации мастерских по передовым технологиям и стандартам WSR, % | 5 | 7 | 10 | 12 | 14 | 15 | 15 |
| Создание площадки для тренировки и проведения демонстрационного экзамена по ветеринарии | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Дооснащение СЦК по ветеринарии высокотехнологичным оборудованием согласноинфраструктурного листа чемпионата WSR,,% | 15 | 70 | 80 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля образовательных программ, разработанных с учетом стандарта WorldSkills, % | 7 | 10 | 15 | 15 | 20 | 25 | 25 |
| Численность выпускников, продемонстрировавших уровень знаний ГИА в форме демонстрационного экзамена по ветеринарии | 0 | 5 | 10 | 15 | 20 | 20 | 20 |
| Подготовка по программам СПО в соответствии состандартами WSR, чел  | 0 | 20 | 25 | 25 | 40 | 40 | 50 |
| Доля профессий и специальностей, охваченных конкурсным движением WorldSkills, % | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Степень обновления материально-технической базы поновым образовательным программам,% | 10 | 20 | 30 | 30 | 40 | 40 | 45 |
| Количество предприятий с передовыми технологиями, набазе которых организовано проведение лабораторных и практических занятий, практики обучающихся | 10 | 11 | 12 | 14 | 14 | 15 | 15 |
| Доля закупленного материально-технического высокотехнологичного оборудования для инновационной площадки по компетенции WSR,% | 10 | 25 | 25 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Доля обучающихся, прошедших обучение в условияхтренажерной подготовки,% | 10 | 15 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 |
| Доля образовательных программ, реализуемых на учебно-производственных участках на базе работодателей,% | 5 | 10 | 10 | 15 | 15 | 20 | 20 |
| Доля студентов, охваченных обучением с использованием электронного обучения, % | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Удельный вес дисциплин, обеспеченных электроннымиучебно-методическими комплексами в соответствии ссовременными стандартами,% | 5 | 5 | 10 | 10 | 20 | 25 | 30 |

Направление 2. Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR

Анализ текущей ситуации

Сложившаяся в регионе система повышения квалификации и профессиональной переподготовки в достаточной степени обеспечивает формирование профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников организаций СПО.

Для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR в рамках ГИА по основным образовательным программам СПО в 2017-2018 годах из сотрудников колледжа подготовлено 2 человека. С целью тиражирования лучших практик выполнения профессиональных действий и подготовки кадров с учетом стандартов WSR совместно с Академией WSR подготовлен 1 мастер производственного обучения. Отрабатывается модель наставничества.

В настоящее время в колледже созданы условия для мотивации педагогов: разработано и утверждено Положение об оплате и стимулированию труда. Установлен порядок и условия персонального поощрения данной категории работников. Однако для эффективной реализации новых образовательных стандартов СПО, проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR необходимо создать условия для совершенствования системы ДПО педагогических работников на основе использования лучших практик и методик.

Цель проекта: создание условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических работников, способных обеспечить эффективное сопровождение реализации программ подготовки кадров по профессиям и специальностям из перечня ТОП- 50

Механизмы реализации проекта:

- расширение возможности для эффективной организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и создание условий для непрерывного образования и развития педагогического корпуса в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения» и стандартом WSR;

- участие в создании единого методического пространства региональной системы, направленного на профессиональное развитие педагогических кадров для экспертного сообщества WSR;

- организация опережающего повышения квалификации педагогических работников СПО в соответствии с развитием отрасли и реального сектора экономики региона;

- внедрение механизмов независимой оценки квалификаций педагогических работников СПО с использованием механизма демонстрационного экзамена.

Планируемые результаты:

- Повысить штат сотрудников, имеющих сертификацию экспертов WSR до 5 чел;

- повысить число обученных преподавателей и мастеров п/о в Академии WSR до 40%;

- повышение профессиональной мобильности педагогов через прохождение стажировки на предприятиях с передовыми производственными технологиями до 40%;

- совершенствование механизмов мотивации и стимулирования профессиональной деятельности работников колледжа;

**План реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мероприятия** | **Сроки исполнения** | **Ответственные** |
| Повышение квалификации педагогических работников с учетом приоритетов развития промышленного, сельскохозяйственного и транспортного кластеров с учетом образовательных потребностей и дефицитов | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Повышение квалификации, обучение педагогических работников на базе Aкадемии WSR | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Организация обучения экспертов для проведениядемонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам WSR | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Прохождение стажировки педагогическими работниками на отраслевых предприятиях с использованием тренажерных комплексов | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Создание условий по обучению преподавателей для осуществлениядемонстрационного экзамена по стандартам WSR | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Разработка и утверждение программ, отчетной документации для демонстрационного экзамена | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Привлечение квалифицированных кадров промышленности и транспорта для организации преподавательской деятельности | 2018-2024 г.г. | Администрация руководитель ЦОПП |
| Повышение кадрового потенциала колледжа через обучение в образовательных организациях высшего образования, через механизмы профессиональной подготовки и переподготовки педагогов | 2018-2024 г.г. | Кадров служба, руководитель ЦОПП |
| Разработка творческих проектов, участие в региональных, всероссийских и международных конкурсах, выставках, форумах, конференциях, олимпиадах, в том числе отраслевых | 2019-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП, методист |
| Развитие системы наставничества как при прохождении студентами практики, так и при трудоустройстве на производстве | 2019-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Прохождение процедуры сертификации педагогическимиработниками в соответствии с требованиями профессиональногостандарта «Педагог профессионального обучения,профессионального образования» | 2018-2024 г.г.  | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Проведение методических семинаров, мастер-классов, форсайт-сессий на базе Центров опережающей профессиональной подготовки кадров | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |
| Проведение регионального форума с участием работодателей, педагогов, студентов, администрации района, профильных министерств | 2018-2024 г.г. | Зам по УВР, зав практикой, руководитель ЦОПП |

**Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы |  | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля педагогических работников колледжа, прошедшихпереподготовку, повышение квалификации по стандартамWSR, человек | 3 | 7 | 10 | 12 | 14 | 15 | 16 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля пед работников, прошедших переподготовку всоответствии с внедрением новых востребованныхпрофессий из списка ТОП-50, % | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля педагогических и руководящих работниковколледжа, прошедших стажировку на предприятиях сиспользованием тренажеров и передовых технологий,% | 0 | 5 | 10 | 14 | 18 | 20 | 25 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Увеличение количества обученных педагогических работников механизму проведения демонстрационного экзамена,% | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Увеличение количества преподавателей и мастеровпроизводственного обучения, проходивших сертификацию квалификаций,% | 0 | 5 | 7 |  8 | 10 | 12 | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля педагогических работников, занятых внедрением вобразовательный процесс инновационных технологий иметодов обучения, рекомендованных ФГОС СПО,% | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля педагогов, разработавших электронные УМК,% | 10 | 25 | 30 | 50 | 60 | 70 | 80 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  Количество проведенных мастер-классов, педагогических конкурсов, семинаров на базе ЦОПП, СЦК  | 10 | 15 | 20 | 32 | 38 | 40 | 44 |
| Количество региональных форумов | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |

Направление № 3. Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ

Анализ текущей ситуации

В основу развития системы подготовки кадров в Тверской области положены принципы открытости образования к внешним запросам, применение проектных методов, адресность инструментов ресурсной поддержки и системный характер принимаемых решений. Стратегической основой формирования региональной политики в сфере профессионального образования являются поручения Президента РФ, Правительства РФ и администрации области, а инструментом решения проблем кадрового обеспечения экономики, сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг является кластерная модель управления системой среднего профессионального образования.

 Отработана процедура установления контрольных цифр приема в части проведения конкурсного распределения бюджетных мест, принятия нормативного акта. Результатом является выявление наиболее востребованных профессий и специальностей среднего профессионального образования.

 В рамках образовательно-производственных кластеров организуется совместно с работодателями подготовка кадров по профессиям / специальностям в том числе из перечня ТОП-50, в колледже разрабатываются механизмы привлечения работодателей к участию в модернизации материально-технической базы.

 Цель: создание эффективного образовательного пространства на основе сетевого взаимодействия образовательной организации и работодателей.

 Механизмы реализации проекта:

 - обеспечение выполнения требований к результатам освоения ОПОП в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами, стандартами WSR;

- развитие механизма гибкого планирования подготовки кадров и обновления содержания образовательных программ в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда;

- выстраивание практико-ориентированной модели профессионального образования на основе дуального обучения;

- внедрение востребованных новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (ТОП-50);

Планируемые результаты:

- обновление содержания образовательных программ в соответствии с требованиями и компетенциями WorldSkills;

- расширение партнерских связей, развитие перспективных форм сотрудничества колледжа и предприятий в подготовке квалифицированных специалистов;

- реализация опережающей профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда и граждан;

 - создание условий и технологии организации образовательного процесса для реализации программ ТОП50;

- расширение возможностей подготовки обучающихся колледжа по программам профессионального обучения и присвоения дополнительной квалификации;

- увеличение числа лабораторий в образовательном пространстве колледжа;

**План реализации:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | Сроки | Ответственный |  |
| Анализ потребности и возможности введения новых образовательных программ ТОП 50 | 2018-2020 | Администрация, зам по УВР |  |
| Отработка модели проведения демонстрационного экзамена в рамках ГИА по профессиям, входящим в ТОП-50 Зав. отделением | 2018-2020 | Зам по УВР, зав практикой, методист |  |
| Организация и проведение демонстрационного экзамена врамках промежуточной и государственной итоговойаттестации | 2021-2024 | Зам по УВР, зав.отделением,методист,зав практикой |  |
|  | годы |  |
|  |  |
| Отработка модели дуального образования в рамках подготовкирабочих кадров по профессии (кластер Сельское хозяйство 35.02.01 Ветеринария ) | 2019-2021 | Зам по УВР, Зав. отделением, зав практикойметодист |  |
|  | годы |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Участие в олимпийском движении профессиональногомастерства WorldSkills в целях повышения статуса приоритетных профессий для активизациипрофориентационной работы |  | ежегодно | Зам по УВР, Зав. отделением, зав практикойметодист |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Корректировка учебных планов в рассмотрением возможности получение профессии в рамках обучения по специальностям с учетом ТОП50 |  | 2019-2022 г.г. | Зам по УВР, Зав. отделением, зав практикойметодист |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Корректировка ОПОП по профессии 23.01.09 «Машинист |  | 2020 | Зам по УВР, Зав. отделением, зав практикой, методист |  |
| локомотива» с учетом содержательной части компетенции |  |  |  |
| WorldSkills «Управление железнодорожным транспортом». |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Разработка дополнительных профессиональных программ |  | 2020 | Руководитель ЦОПП, методист, |  |
| повышения квалификации и стажировки для преподавателей и |  | 2024 |  |  |
| мастеров производственного обучения, разработанных с |  |  |  |  |
| учетом передовых технологий |  |  |  |  |
| Реализация адресных, коротких эффективных образовательных |  | Ежегодно |  |  |
| профессиональных программ для удовлетворения потребностей в |  |  | зам. по УВР, |  |
| профессиональном обучении различных категорий граждан |  |  | Методист, руководитель ЦОПП |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Оказание услуг для подготовки, переподготовки и повышенияквалификации граждан по наиболее востребованным иперспективным профессиям в соответствии с компетенциями WSR  |  | 2019-2024 | Зам по УВР, Зав. отделением, зав практикойметодист |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Положительная динамика роста контингента различныхформ обучения, в том числе по приоритетным профессиям,чел | 560 | 585 | 600 | 620 | 640 | 660 | 680 |
| Высокий коэффициент востребованности образовательныхуслуг (выполнение контрольных цифр приема, заявкипредприятий-работодателей на подготовку кадров),% | 95 | 96 | 97 | 98 | 100 | 100 | 100 |
| Увеличение доли студентов, принятых с целевымнаправлением,% | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Доля студентов, принятых на обучение по востребованным | 10 | 15 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 |
| профессиям, специальностям ТОП-50 ,% |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля образовательных программ, реализуемых в рамках | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 |
| дуального обучения, % |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля обучающихся, реализующих программы дуального | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 |
| обучения, % |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля реализуемых договоров с работодателями о | 25 | 50 |  70 | 80 | 90 | 100 | 100 |
| стратегическом партнерстве в сфере подготовки кадров,% |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля студентов, участвующих в чемпионате профмастерства WorldSkills, чел | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Количество мероприятий, способствующих повышениюпрестижа рабочих профессий | 5 | 10 | 12 | 14 | 15 | 15 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля выпускников, получивших диплом с отличием | 14 | 20 | 23 | 23 | 25 | 25 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля выпускников, успешно прошедших итоговую | 98 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| государственную аттестацию,% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля выпускников, трудоустроенных по специальности,закрепившихся на рабочем месте более одного года, % | 45 | 50 | 52 | 54 | 57 | 60 | 61 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Доля студентов, обучающихся по программам, реализуемым | 85 | 90 | 93 | 95 | 98 | 100 | 100 |
| с участием работодателей, % |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля | обучающихся, | получивших | дополнительные | 10 | 15 | 25 | 35 | 40 | 45 | 47 |
| компетенции в рамках выбранной профессии, % |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доля обучающихся, | получивших |  | дополнительные | 10 | 15 | 25 | 30 | 34 | 37 | 40 |
| прикладные | квалификации | в | рамках | выбранной |  |  |  |  |  |  |  |
| профессии,% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Увеличение | количества | обучающихся, | охваченных | 15 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 35 |
| дополнительными профессиональными программами,% |  |  |  |  |  |  |  |

Направление № 4. Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.

Анализ текущей ситуации.

В условиях государственной политики по развитию российской промышленности дефицит квалифицированных кадров под потребности региона является одной из основных проблем, которая может быть решена за счет выстраивания системы взаимодействия с работодателями.

В части кадрового обеспечения промышленного роста региона на сегодняшний момент система взаимодействия представляет собой совокупность механизмов по подготовке кадров через систему взаимодействия с предприятиями, центрами занятости, профильными министерствами. В настоящее время в колледже выстроено тесное взаимодействие с ведущими отраслевыми предприятиями и реализуются договора по среднесрочным заявкам на подготовку кадров для отраслей промышленности и жд транспорта. Но при быстрых темпах высокотехнологичного развития отрасли необходимо получать данные на ранней стадии и особое внимание уделить опережающей подготовке рабочих кадров в системе СПО.

По запросам работодателей только за последние три года в подразделения железной дороги трудоустроены 102 выпускника колледжа, 45 человек сразу после обучения, вернулись на рабочие места после службы в армии 57 человек. Это один из показательных примеров выстраивания сетевого взаимодействия колледжа и предприятий. Опыт работы по содействию трудоустройства выпускников, программные мероприятия позволяют прогнозировать ситуацию, что позволяет говорить о созданной системе взаимодействия с социальными партнерами.

Платформа для выстраивания системы опережающей подготовки, вероятно, претерпит масштабные изменения с целью её совершенствования. Одной из предпосылок для этой работы стал успешный опыт поиска методов и выявления ресурсов, направленных на удержание на предприятиях и развитие рабочих кадров с высоким профессиональным и личностным потенциалом. В настоящее время, несмотря на всеобщее внимание к вопросам подготовки кадров, по-прежнему актуальны проблемы, не позволяющие выстраивать эффективную кадровую политику региона.

 Цель: удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить развитие региона

Механизмы реализации :

- развитие образовательных ресурсов подготовки кадров по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50;

- обеспечение насыщения области квалифицированными рабочими кадрами под конкретные отраслевые предприятия;

- развитие эффективных средств и механизмов, обеспечивающих прогноз по наиболее востребованным и перспективным профессиям профессионального образования;

- развитие технологической и производственной базы для обеспечения образовательного процесса по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50.

Планируемые результаты:

Создание организационных условий – внедрение модели комплексного взаимодействия с предприятиями по вопросам кадрового обеспечения с целью упрощения данного взаимодействия и создания централизованного механизма получения, сбора и анализа данных о потребности кадров для включения в контрольные цифры приема. Обобщение и систематизация ключевых показателей кадрового обеспечения в виде информационной карты, поддержание ее в актуальном состоянии и обеспечение открытого доступа к данной информации.

Повышение конкурентоспособности рабочих кадров посредством модернизированных образовательных ресурсов и обеспечения качественно нового уровня профессионального образования на основе межсетевого взаимодействия.

Обеспечение механизмов оценки и контроля эффективности кадрового обеспечения предприятий – повышение приоритетности задачи за счет включения ключевых показателей кадрового обеспечения в систему оценки привлекательности ведущих предприятий.

Оперативное реагирование на обновление производства и текущие запросы работодателей, разработка прогнозного баланса трудовых ресурсов.

Выстраивание системы взаимодействия с центрами занятости населения.

Профессиональная ориентация населения е зависимо от возраста.

**План реализации:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия | Срокиисполнения | Ответственныйисполнитель |
| Реализация образовательных программ СПО по профессиям испециальностям из перечня ТОП-50 | 2018-2024 | Администрация |
| Обеспечение стабильности контингента, в том числе попрофессиям из списка ТОП-50 | 2019-2024 | Администрация |
| Расширение списка прикладных квалификаций из перечняТОП-50, присваиваемых обучающимся | 2018-2020 | Зам. поУВР, зав.отделением |
| Участие в движении профессионального мастерства WorldSkillsв целях повышения степени соответствия профессиональныхквалификаций выпускников международным требованиям | ежегодно2018-2024 | Зам.директора поУВР, .методист, зав практикой |
| Создание условий для максимального приближенияпроизводственной практики по профессиям ТОП-50,программам профессионального обучения к реальнымусловиям предприятий на основе индивидуального подхода | 2019-2024 | Зам.директора поУВР, .методист, зав практикой |
| Разработка краткосрочных курсов повышения квалификации, переподготовки для работающего населения | 2019-2024 | Зам.директора по УР,старший методист |
| Разработка образовательных программ для школьников  | 2019-20242 | Зам.директора поУВР, .методист, зав практикой |
| Разработка системы профессиональной ориентации для групп всех возрастов | 2018-2024 | Зам.директора поУВР, .методист, зав практикой |

**Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Доля обучающихся, прошедших аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена по стандартамWSR, % | 0 | 5 | 15 | 25 | 25 | 30 | 40 |
| Выполнение контрольных цифр приема на подготовкукадров по образовательным программам СПО,соответствующим новым ФГОС по перечню ТОП-50,% | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля мероприятий, проведенных в рамках деятельностиЦОПП по профориентации с ориентациейна наиболее востребованные и перспективные профессии испециальности профессионального образования, ед | 2 | 10 | 12 | 15 | 20 | 25 | 30 |
| Доля выпускников, трудоустроившихся по полученнойпрофессии в первый год, в общем числе выпускников,% | 25 | 35 | 40 | 45 | 45 | 45 | 50 |
| Доля временно-трудоустроенных студентов в процессеобучения. | 0 | 10 | 15 | 20 | 25 | 25 | 25 |
| Доля расширения многопрофильности колледжа в частипрограмм из списка ТОП-50 как основы расширенияспектра образовательных услуг, % | 7 | 10 | 10 | 15 | 20 | 25 | 25 |
| Число школьников и обучающихся в кружке робототехника, 3 D моделирование | 15 | 20 | 25 | 30 | 30 | 40 | 50 |
| Число высокотехнологичных кружков, объединений направленных на знакомство, получение профессий в рамках опережающей профессиональной подготовки1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |

**3.2. Риски и способы минимизации их влияния**

В целях ранжирования выявленных рисков по степени значимости и выработки механизма реагирования произведена качественная оценка с использованием критериев вероятности возникновения риска и уровня его воздействия на реализацию Программы.

Распределение рисков по степени вероятности и уровню воздействия позволяет выявить наиболее критические риски развития колледжа до 2024 года, требующие первоочередных мер, направленных на их предотвращение.

Помимо наиболее критических рисков отражены риски, характер влияния которых в долгосрочном периоде будет носить незначительный характер. Эта группа рисков требует осуществления регулярного мониторинга с целью заблаговременного выявления негативной динамики развития.

В целях своевременного выявления и предотвращения рисковых ситуаций формируется система индикаторов риска, позволяющая оценивать и анализировать причины, приводящие к развитию негативных сценариев. Регулярный мониторинг и анализ индикаторов возникновения рисков обеспечит возможность своевременной и эффективной выработки мер по предотвращению рисков или снижению ущерба от их наступления.

Мероприятия и способы реагирования на рисковые ситуации будут определяться, прежде всего, в зависимости от характера источников возникновения рисков.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Возможные риски | Мероприятия по минимизации влияния |
| п/п |  | факторов риска |
| 1. | Финансовые:- не пополнение или сокращениебюджетных и внебюджетных средств;- инфляция;- снижение платежеспособностипотребителей образовательных услуг; | - своевременный отказ от неэффективныхпроектов;- применение гибкой системы скидок игарантийных обязательств;- создание системы резервов финансов иоптимизации расходов;- распределение рисков (ответственности)между участниками реализации Программы;-активное развитие внебюджетнойдеятельности; |
| 2. | Социально-педагогические:- отсутствие спроса на образовательныепрограммы потребителямиобразовательных услуг, низкая мотивация;- отсутствие инициативы предприятий(организаций) в установлении партнерскихотношений с колледжем; | - рекламная компания и работа попрофориентации среди обучающихся школ;- активное вовлечение работодателей вобразовательный процесс;-заключение долгосрочных договоров осотрудничестве;-обновление материально-технической базы; |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 3. | Кадровые:- текучесть кадров;- снижение уровня мотивациипедагогических работников к повышениюквалификации;- «старение» педагогических кадров идефицит молодых преподавателей. | - создание системы стимулирования имотивации к педагогической деятельности;-привлечение к участию в конкурсахпрофмастерства;- создание системы резервов кадров;-приглашение высококвалифицированныхспециалистов с предприятий. |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 4. | Усиление конкуренции на рынкеобразовательных услуг | - активный маркетинг;- прогнозирование поведения участниковвнешней среды;- мониторинг социально-экономической иправовой среды;-долгосрочные перспективные заявки наподготовку кадров;- публикации в СМИ, рекламные ролики,информация на сайте колледжа. |

**Раздел 4.**

**4.1. Ожидаемые результаты реализации Программы**

Показатели, характеризующие результативность мероприятий программы:

1. Приведение структуры, объемов и профилей подготовки кадров в соответствии с потребностями инновационной экономики, регионального рынка труда;

2. Проведение мониторинга в целях ликвидации дефицита квалифицированных рабочих кадров на основе приоритетов развития региона;

1. Обновление материально-технического и ресурсного обеспечения образовательной системы в соответствии с передовыми технологиями производства, стандартами WSR до 25%;
2. Увеличение числа реализуемых практико-ориентированных образовательных программ, в том числе из списка ТОП-50 до 25%;
3. Увеличение числа реализуемых образовательных программ с внедрением элементов, соответствующих содержательной части стандартов WorldSkills до 70%;
4. Создание инновационных производственных структур с целью устранения дефицита рабочих кадров в регионе – 3 единицы;
5. Создание ЦОПП на базе образовательной организации;
6. Открытие СЦК и площадки для подготовки и проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Ветеринария» с учетом стандартов WSR;
7. Последовательная реализация ФГОС СПО, внедрение современных стандартов;
8. Становление и развитие эффективной системы социального партнерства;
9. Увеличение внебюджетных средств в общем объеме инвестиций колледжа;
10. Развитие кадрового потенциала колледжа с учетом стандартов WSR;
11. Увеличение числа участников чемпионата «Молодые профессионалы» (WSR);
12. Удовлетворенность всех участников образовательного процесса уровнем и качеством образовательных услуг-100%.

Потенциальной эффективностью Программы развития колледжа являются:

- получение объективных результатов деятельности за определенный период;

- повышение степени модернизации и качества образования;

- увеличение источников финансирования;

- оснащение материально-технической базы;

- развитие инфраструктуры колледжа.

Реализация Программы развития колледжа позволит устранить дефицит квалифицированных рабочих кадров в регионе, обеспечить повышение востребованности среднего профессионального образования, достижение заданного качества образовательного процесса. В преддверии своего 140-летия колледж выйдет на новый качественный уровень развития.