


ГПОУ «Юргинский технологический колледж»

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА КОЛЛЕДЖА
ГПОУ «ЮРГИНСКИЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

_____ Е. Г. Курилова
«23» 09 _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ ЮТК
_____ Г. А. Павлючков
«23» _____ 2019 г.



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
государственного профессионального
образовательного учреждения
«Юргинский технологический колледж»
на период с 2019 по 2024 гг.**

Рассмотрена на педагогическом
совете колледжа Протокол №1
от «23» сентября 2019 г.

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Юргинский технологический
колледж»
Протокол №4 от 27.03.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ЮТК
Г.А. Павлючков
« 23 » 2020 г.



**Изменения в Программу развития государственного
профессионального образовательного учреждения
«Юргинский технологический колледж»**

2020

**1. Паспорт Программы развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж»
на 2019-2024 гг.**

Наименование программы	Программа развития государственного профессионального образовательного учреждения «Юргинский технологический колледж» на 2019-2024 гг.
Основания для разработки Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г. №273-ФЗ. 3. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.02.2019 г. № 207-р. 4. Национальный проект «Образование», утверждённый Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2019 г. 5. Федеральный проект «Молодые профессионалы» («Повышение конкурентоспособности профессионального образования») национального проекта «Образование». 6. Программа модернизации образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров в субъектах Российской Федерации, одобрена координационным советом 25.04.2018 г. 7. Послание Президента Российской Федерации В.В.Путина Федеральному Собранию от 20.02 2019 г по СПО. 8. Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года, принята Советом народных депутатов Кемеровской области 21 декабря 2018 года. 9. Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы
Разработчики Программы	Павлючков Г.А. – директор ГПОУ ЮТК Решетка С.А. - заместитель директора по учебно-производственной работе Рогова Д.Б. - заместитель директора по учебной работе Данилова И.Н. - заместитель директора по учебно-методической работе Ермоленко Е.А. – заместитель директора по УВР
Миссия ПОО	Подготовка конкурентоспособных и профессионально мобильных специалистов в области искусства, дизайна и сферы услуг через принципа доступности профессионального образования для всех граждан независимо от их социально-экономического положения и состояния здоровья.
Видение ПОО	Государственное профессиональное образовательное учреждение «Юргинский технологический колледж» – центр передовых технологий в области дизайна и сферы услуг с инновационным ресурсным потенциалом по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50 и ТОП-регион, в том числе включающий бесперебойное функционирование современной технологической платформы сетевого

	взаимодействия.
<p style="text-align: center;">Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель: формирование и реализация современной модели профессиональной образовательной организации, обладающей необходимыми материально-техническими и кадровыми ресурсами для подготовки специалистов в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, и способной осуществлять деятельность в качестве ведущей профессиональной образовательной организации в области сферы услуг.</p> <p>Достижение цели обеспечивается путем решения следующих основных задач:</p> <p>1. Качественное совершенствование системы образования в колледже:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование содержания профессионального образования путем актуализации образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами, компетенциями WorldSkills, ФГОС СПО ТОП-50; - своевременная коррекция профессиональных образовательных программ в соответствии с запросами личности, потребностями рынка труда, перспективами развития экономики региона; - качественная модернизация структуры подготовки специалистов с учётом обновления ФГОС; - создание условий для модернизации технологий профессионального образования и воспитания как инструментов изменения статуса и социализации молодых специалистов, обеспечения требуемого уровня компетенций в области современных производственных отношений; - внедрение современных технологий оценки качества подготовки выпускников основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ на основе демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс - создание условий и совершенствование инструментов для объективной оценки качества образования: внедрение в систему профессионального образования и подготовки кадров механизмов независимой профессионально-общественной аккредитации; - обеспечение потребности в образовательных услугах регионального рынка труда и граждан по востребованным направлениям и профилям подготовки кадров; - разработка и внедрение программы изучения рынка труда; - расширение портфеля актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования (в том числе с применением электронного обучения и ДОТ) по востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям и в соответствии с приоритетами, обозначенными в стратегии регионального развития; - разработка и реализация программ дополнительной

	<p>профессиональной переподготовки педагогических кадров и мастеров производственного обучения по внедрению современных программ и технологий обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - диверсификация образовательных программ, вариативность и гибкость образовательных продуктов и услуг, создание и развитие системы получения дополнительных прикладных квалификаций студентами колледжа и различными категориями населения; - индивидуализация образовательного маршрута; - обеспечение условий для развития и материальной, учебно-методической, психолого-педагогической поддержки талантливых студентов; - обеспечение условий для профессионального развития и саморазвития, материального стимулирования, методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников; - создание условий для успешной социализации и самореализации студентов и выпускников колледжа <p>2. Формирование и развитие инновационной инфраструктуры колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление и модернизация материально-технической базы колледжа для подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в области Искусства, дизайна и сферы услуг; - создание и развитие мастерских по приоритетной группе компетенций: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология в соответствии с современными требованиями к материально-техническому обеспечению; - формирование на базе колледжа инновационных кластеров (организация стажировочных или экспериментальных площадок); - интеграция колледжа в олимпиадное движение, международное движение WorldSkills; - развитие инновационных форм профориентационной деятельности. <p>3. Информатизация сфер деятельности колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение цифровых технологий, в том числе электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее - ДОТ) при реализации основных профессиональных образовательных программ, программ обучения и дополнительных образовательных программ для удовлетворения потребностей различных категорий граждан, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья - совершенствование и наполнение информационного пространства колледжа учебным и информационным материалом, создание баз образовательных данных и электронных библиотек, развитие сайта колледжа; - предоставление участникам образовательного процесса
--	---

	<p>(студентам, преподавателям) свободного доступа к глобальным информационным ресурсам, программным средствам (электронным библиотечным сервисам, образовательным порталам, видеотекам и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание эффективной автоматизированной системы управления колледжем; - обмен информационными ресурсами с образовательными и научными организациями. <p>4. Совершенствование финансово-экономической системы управления колледжем.</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие материально-технической базы колледжа; - увеличение доли внебюджетных поступлений в структуре бюджета колледжа за счет развития форм внебюджетной деятельности; - развитие механизмов государственно-частного партнерства, межрегионального и международного сотрудничества, системное взаимодействие с социальными партнерами колледжа, расширение форм взаимодействия с социальными партнерами (разработка отраслевых и корпоративных профессиональных стандартов, участие в актуализации ОПОП, вовлечение работодателей в ведение учебных занятий и т.д.) - обеспечение (подтверждение) соответствия деятельности колледжа новым требованиям к лицензированию, аккредитации колледжа и аттестации работников; - повышение кадрового потенциала колледжа за счет совершенствования механизмов оценки результативности работы, мотивации и стимулирования труда в соответствии с рейтинговой системой оценки деятельности педагогических работников, принятой в колледже; <p>5. Формирование корпоративной культуры колледжа</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование воспитательного процесса, создание условий для гармоничного развития личности и реализации её творческого потенциала; - обеспечение социокультурной интеграции в современное общество; - формирование здорового образа жизни студентов, создание условий для сохранения и укрепления здоровья студентов и сотрудников колледжа; - осуществление патриотического воспитания; <p>6. Обеспечение конкурентоспособности и лидерства колледжа на рынке образовательных услуг</p> <p>Позиционирование колледжа как важнейшего ресурса инновационного развития экономики региона через новые механизмы профорientации, информирования граждан о перспективных и востребованных на рынке труда профессиях и специальностях; востребованность выпускников колледжа на предприятиях города.</p>
--	---

<p>Сроки и этапы реализации Программы</p>	<p>2019-2024 гг. Первый этап (сентябрь - декабрь 2019 г) - разработка «дорожной карты» стратегического развития колледжа. Второй этап (январь 2020- сентябрь 2024 г.) - реализация мероприятий, направленных в основном на внедрение и распространение результатов Третий этап (сентябрь-декабрь 2024 г.) - анализ выполнения Программы, ее корректировка</p>
<p>Исполнитель основных мероприятий</p>	<p>Коллектив сотрудников и обучающихся колледжа, социальные партнёры Юргинского технологического колледжа</p>
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Объем бюджетного финансирования, необходимый для реализации Программы уточняется ежегодно при формировании бюджета на очередной финансовый год. 2) Объем внебюджетного финансирования определяется за счет реализации комплекса платных образовательных, а также иных услуг, предусмотренных Уставом колледжа. 3) Грант из федерального бюджета в форме субсидии в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» государственной программы «Развитие образования» национального проекта «Образование».
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>В результате реализации Программы планируется формирование и реализация инновационной модели подготовки кадров за счет достижения следующих показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие структуры, объемов и профилей подготовки кадров потребностям инновационной экономики Кемеровской области, регионального и межрегионального рынков труда; - соответствие содержания основных профессиональных образовательных программ колледжа ФГОС СПО ТОП-50, профессиональным стандартам и международным требованиям; - увеличение числа востребованных потребителями программ дополнительного образования, реализуемых на базе колледжа; - увеличение доли выпускников колледжа, трудоустроившихся в год окончания колледжа; - увеличение доли выпускников колледжа, прошедших ГИА в форме демонстрационного экзамена; - развитие эффективной системы социального партнерства: привлечение работодателей и бизнеса к формированию современного содержания профессионального образования, реализации Федеральных государственных образовательных стандартов, независимой оценке эффективности и качества подготовки кадров; - повышение эффективности кадрового потенциала за счет реализации Программы внутриколледжного обучения педагогических работников; - увеличение числа студентов – участников, призеров и

	<p>победителей движения WorldSkills, предметных олимпиад, научно-практических конференций, исследовательских проектов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли внебюджетных поступлений в общем объеме финансирования колледжа; - увеличение конкурса абитуриентов колледжа в результате реализации Программы взаимодействия ГПОУ ЮТК с общеобразовательными организациями города по сопровождению социально-профессиональной адаптации обучающихся
<p>Результаты реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. На базе ГПОУ ЮТК создан центр передовых технологий в области подготовки «Искусство, дизайн и сфера услуг» с инновационным ресурсным потенциалом по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50 и ТОП-регион. Созданы мастерские по приоритетной группе компетенций: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология. 2. Диверсификация образовательных услуг ПОО: расширен портфель программ профессионального обучения и дополнительного образования (в том числе с применением электронного обучения и ДОТ) по востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с приоритетами сферы услуг Кемеровской области. 3. Разработаны и успешно реализуются программы дополнительной профессиональной переподготовки педагогических кадров и мастеров производственного обучения по внедрению современных программ и технологий обучения. 4. ГПОУ ЮТК – площадка, обеспечивающая повышение квалификации и прохождения стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на новейшем оборудовании с применением новейших технологий обучения; 5. Разработаны и успешно реализуются дополнительные общеобразовательных программы для детей и взрослых
<p>Контроль исполнения программы</p>	<p>Директор ГПОУ ЮТК и административный состав колледжа</p>

2. Обоснование необходимости принятия и соответствия Программы развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» на период 2019-2024 гг. приоритетным задачам социально-экономического развития и развития образовательных систем Российской Федерации и Кемеровской области

На всех этапах развития профессионального образования в России его стратегия определялась социально-экономическими предпосылками. Создание системы профессионального образования, ориентированного и быстро реагирующего на запросы динамичного рынка труда, конкретные запросы работодателей, является одной из приоритетных задач.

Основная цель профессионального образования - подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

С внедрением новых технологий повышаются требования не только к профессиональной, но и к психологической, социальной и личностной готовности кадров; умению работать в команде, ответственности за общее дело, высокой требовательности к себе и качеству своей работы, умению планировать своё рабочее время, знанию технологий бережливого производства.

Краткая историческая справка

В соответствии с приказом по Кемеровскому управлению профтехобразования от 04.07.1968 г. организовано городское профессионально-техническое училище №79. 01.10.1984 г. приказом №323 Кемеровского областного управления профтехобразования городское профессионально-техническое училище №79 реорганизовано в среднее профессионально-техническое училище №73.

На основании приказа центра профессионального образования от 31.10.1994 г. №262 среднее профессионально-техническое училище №73 переименовано в Юргинский лицей.

На основании приказа департамента образования Администрации Кемеровской области от 28.01.1998 г. №88 Юргинский технический лицей преобразован в Юргинский технологический колледж.

В соответствии с распоряжением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.07.2011 № 566-р Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж переименован в государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж.

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж на основании распоряжения Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.10.2015 №588-р «О переименовании государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования и государственных учреждений дополнительного образования» переименован в Государственное профессиональное образовательное учреждение «Юргинский технологический колледж»

В ГПОУ ЮТК сложился работоспособный высокопрофессиональный коллектив преподавателей. Обучающиеся колледжа получают полноценное, качественное образование, позволяющее им претендовать в дальнейшем на перспективную работу, а также продолжить образование в организациях высшего образования области и страны.

Сегодня ГПОУ ЮТК - современное образовательное учреждение, с достоинством отвечающее вызовам времени, регулярно утверждающее свои позиции на рынке образовательных услуг. Ежегодно обучающиеся колледжа принимают участие и становятся победителями и призёрами олимпиад профессионального мастерства, чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

В 2019 году колледж был признан одним из победителей конкурсного отбора на предоставление в 2020 году грантов из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования».

Выбранное для реализации проекта направление создания мастерских: Лот №1: Искусство, дизайн и сфера услуг и приоритетная группа компетенций: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология.

2.1 Реализация государственной политики в области модернизации и технологического развития экономики России столкнулась с проблемой ее обеспечения профессиональными кадрами.

Национальный проект «Образование» призван обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран по качеству общего образования. Федеральный проект «Молодые профессионалы» входит в состав национального проекта «Образование». Задачей проекта является модернизация профессионального образования, в том числе с помощью внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ. Он направлен на комплексную модернизацию системы СПО. Разработка и формирование новых перечней профессий и специальностей СПО станут эффективным инструментом развития системы, благодаря которому будут обеспечены модульная система Федеральных государственных образовательных стандартов, упрощение процедуры лицензирования, развитие гибких программ, их настройка на требования рынка труда, связь с системой профессиональных квалификаций.

Модернизация и повышение качества деятельности системы СПО определяются следующими ключевыми направлениями:

1. Внедрение ФГОС СПО по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, разработанным с учетом требований профессиональных стандартов.

2. Синхронизация запроса отраслей реальной экономики субъектов Российской Федерации на квалифицированных рабочих, служащих, техников, инженеров и государственного заказа на подготовку кадров в образовательных организациях СПО.

3. Социальная функция СПО, связанная с демпфированием безработицы среди молодежи, резкими изменениями структуры занятости.

4. Доступность и качество СПО в регионах Российской Федерации. Одним из ключевых индикаторов результативности и эффективности СПО в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров в субъектах Российской Федерации является практико-ориентированное профессиональное образование. Эта проблема, как и задача модернизации, имеет особое государственное значение для повышения уровня жизни граждан нашей страны, обеспечения их социальных гарантий в сфере образования и требует **уточнения взаимоотношений колледжа, государства, общества и бизнеса.**

Таким образом, цель разработки принятия Программы развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» - сформулировать направления работы, наметить необходимые формы и методы регулирования развития колледжа в целях усиления влияния его деятельности на модернизацию и технологическое развитие экономики Кемеровской области.

2.1.1 Современные вызовы для сферы профессионального образования.

Несмотря на значительный положительный опыт развития отдельных блоков системы СПО, актуальные потребности инновационной экономики выдвигают новые вызовы системе подготовки кадров.

1. Потребность в системном мониторинге актуальной информации на рынке труда. Система среднего профессионального образования должна быть нацелена на обеспечение экономики регионов квалифицированными кадрами. Колледжам необходимо вести подготовку молодых кадров по новым перспективным профессиям и специальностям, а также переподготовку работников предприятий, граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком. Эту работу необходимо планировать на основе современных методов прогнозирования кадровой потребности на среднесрочную перспективу с учетом потребности экономики конкретных территорий. По данным отчета фонда Всероссийского центра изучения общественного мнения «Мониторинг рынка труда и перспективных профессий» 2017 года, который был посвящен анализу занятости в разных секторах экономики, отраслевая динамика рынка труда связывается со структурными изменениями в экономике. Прослеживаются две тенденции: с одной стороны, вместе с переходом к рыночной экономике возрос спрос на работников высокой квалификации во всех отраслях экономики; с другой стороны, также значительно вырос спрос на работников сферы услуг, где не требуется высокая квалификация, а спрос на высококвалифицированных работников промышленности снизился. Основной её причиной является технологический прогресс и автоматизация производства, вследствие чего услуги работников средней квалификации, занимающихся «рутинной» работой, становятся невостребованными. Существует противоречие между реальным запросом рынка труда и структурой подготовки кадров в системе профессионального образования. Соотношение студентов организаций СПО, обучающихся по программам рабочих, специалистов среднего звена, и организаций высшего образования не соответствует потребностям экономики и работодателей. В числе заявляемых работодателями вакансий более 70% для рабочих, специалистов среднего звена около – 10%. Доля потребности в специалистах с высшим образованием составляет порядка 20%. В тоже время преобладающее число студентов обучается по программам специалистов высшего образования и СПО. Во всех регионах России существуют механизмы прогнозирования потребности в кадрах в целях определения оптимального объема и структуры контрольных цифр приема на обучение по программам СПО. Однако, ряд факторов снижают эффективность прогнозирования рынка труда во взаимосвязи с рынком образовательных услуг (профессионального образования): - отсутствие на федеральном уровне нормативного правового акта, определяющего

обязанность работодателей ежегодно участвовать в мониторинге определения перспективной кадровой потребности на среднесрочный период и формировании регионального (муниципального) заказа на подготовку кадров; - отсутствие информационных разработок универсального программного комплекса прогнозирования региональной и федеральной кадровой потребности и определения оптимального объема и структуры контрольных цифр приема на обучение по программам СПО и высшего образования.

2. *Проблема реализации социальных функций системой СПО.* Современная система СПО должна ориентироваться на опережающий характер обучения, а также выполнять социальные функции и обеспечивать доступность СПО как конституционного права граждан РФ. На совещании по вопросу развития СПО 6 марта 2018 года Президент Российской Федерации В.В. Путин обращает внимание на выполнение социальных функций СПО: «Нужно, чтобы колледжи и техникумы обеспечивали не только современную профессиональную подготовку, но и давали сильное разностороннее образование, в том числе по естественнонаучным и гуманитарным дисциплинам, программированию, иностранному языку. И конечно, так называемые гибкие навыки – умение работать в команде, решать творческие, нестандартные задачи. И настраивать надо молодых людей, да и вообще людей любого возраста на постоянное совершенствование, постоянную учёбу, движение вперёд». Социальные функции говорят о том, что обучаться может любой ученик вне зависимости от его интеллектуального, физического и финансового состояния, а также 23 места его проживания. Проблема заключается в том, что отбор профессиональных программ, исходя из экономической целесообразности и ориентации на реальную экономику, конкретные рабочие места, на высокие показатели чемпионатов WorldSkills International, может привести к ограничению доступности СПО, прежде всего в малых городах и сельских поселениях, в которых обучаются 5,9% студентов.

3. *Проблема взаимодействия профессиональных образовательных организаций с реальным сектором экономики в части малого и среднего бизнеса.* Несмотря на успешные практики модернизации СПО, остаются проблемы, связанные с низким уровнем заинтересованности предприятий-работодателей. Если крупные предприятия и корпорации сотрудничают с СПО, что в большей степени связано с внедрением новых технологий и введением профессиональных стандартов, то представители малого и среднего бизнеса в этом мало активны. Активно работают лишь те, у кого на законодательном уровне установлены обязательства по периодической переподготовке специалистов. Анализ эффективности деятельности по организации непрерывного образования рабочих кадров показывает, что все действия носят разрозненный характер, формируемая потребность не всегда отражает реальную картину в потребности предприятий и организаций, а также частных предпринимателей в кадрах. Программы дополнительного профессионального образования, реализуемые в разных организациях производственной сферы, не прошли независимую аккредитацию. Не осуществляется контроль реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров разными организациями, не создан банк аккредитованных программ дополнительного профессионального образования. Развитие практико-ориентированного профессионального образования в России находится в прямой зависимости от уровня развития экономики страны. Размытость понятия, непрозрачность статистики мешают развитию практико-ориентированного профессионального образования в России.

4. *Недостаточный уровень развития инфраструктуры.* Отрицательная демография, миграция населения из села в город приводят к проблеме слабого и

недостаточного набора на профессии и специальности для агропромышленного комплекса, добывающей и перерабатывающей промышленности, традиционно сосредоточенных в образовательных организациях в сельской местности. Однако, как показывает практика, образовательные учреждения СПО в сельских территориях играют важную социально-экономическую роль в закреплении кадров на селе. Сохранив такие колледжи в районах, используя их мощности, можно решить проблему дефицита мест в общеобразовательных организациях. Эта мера позволит привлечь школьников в эти же ПОО. Таким образом, будет решена проблема кадрового дефицита и улучшена демографическая ситуация города. В июле 2019 года фактически завершено общественное обсуждение актуализированного перечня профессий и специальностей СПО, из которого исключены узкие, невостребованные квалификации, произошло укрупнение. Это фактически перечень ТОП-50. От регионов и профессиональных образовательных организаций сегодня требуется стопроцентная готовность к реализации дорогостоящих программ. Все новые (актуализированные) ФГОС предусматривают процедуру демонстрационного экзамена при итоговой оценке квалификации выпускников СПО в соответствии со стандартами WorldSkills, что является значительной финансовой нагрузкой на организации СПО. Вызывает вопрос готовности всех субъектов РФ сохранить востребованные профессии и специальности. Недостаточный уровень развития инфраструктуры ПОО является фактором, существенно затрудняющим задачу формирования профессиональных компетенций, соответствующих потребностям технологического прорыва и цифровой экономики и задачам организации независимой прозрачной оценки на основе проведения демонстрационного экзамена. Данная проблема определяет относительно низкую привлекательность профессий рабочих и специалистов среднего звена в молодежной среде. Несмотря на то, что в ряде регионов проводится существенное обновление и развитие учебно-материальной базы образовательных учреждений, в системе возрастает потребность в увеличении площадей для размещения новой образовательной инфраструктуры. Активное обновление перечня рабочих профессий и специальностей в пользу наиболее востребованных, новых и перспективных профессий из списка ТОП-50 по версии МинТруда РФ, влечет за собой обязательное применение механизма демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Россия, где предъявляются особые требования к площади помещений лабораторий и мастерских. Уже сегодня в ряде образовательных учреждений Российской Федерации возник дефицит учебных площадей в результате планомерной подготовки к выпускным мероприятиям в соответствии с новыми Федеральными государственными образовательными стандартами. Учитывая, что к 2024 году количество выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена, возрастет в разы, проблема дефицита учебных площадей станет еще острее в системе СПО. Таким образом, необходимость улучшения образовательной инфраструктуры СПО является объективным требованием для современной и качественной подготовки квалифицированных кадров.

5. Несовершенство нормативного обеспечения реализации профессиональных образовательных программ в сетевой форме. Нормативное правовое регулирование использования сетевой формы реализации образовательных программ в разных комбинациях участников (первый вариант: только организации, осуществляющие образовательную деятельность; второй вариант: организация, осуществляющая образовательную деятельность, и иная организация) составляет круг вопросов, требующих решения. Это и процедуры создания и реализации образовательной программы в сетевой форме, и проблемы ответственности второго участника, не

представляющего сферу образования, за оказание образовательных услуг, а также соблюдение требований лицензирования и государственной аккредитации образовательной деятельности. Следуя законодательной концепции сетевой формы, во всех случаях надлежащим субъектом административной, гражданско-правовой ответственности будет являться организация, реализующая образовательную программу.

6. *Проблема кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования.* Новые требования к квалификации педагогических кадров СПО, зафиксированные в Федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования, подчеркивают важность методической и психолого-педагогической подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения и одновременно задают необходимость подготовки в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) и(или) вида профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. Сложным вопросом остается недостаточная практическая подготовка преподавателей в условиях реальных производств, что не позволяет готовить кадры, соответствующие требованиям работодателей; истощение педагогического потенциала и дефицит квалификаций преподавателей в сфере актуальных информационных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики. Требуют решения и следующие проблемы: достижение среднего по региону уровня заработной платы педагогов не за счет повышения самой тарифной ставки, а за счет высокой интенсивности их труда при работе на 1,5-2 ставки, отсутствие в структуре оплаты труда коэффициентов, учитывающих масштабы ПОО при их укреплении, недостаточный уровень управленческих компетенций руководителей ПОО, доработка перечня профессиональных стандартов по должностям ПОО, разработка унифицированного подхода к аттестации педагогических и управленческих кадров.

7. *Отсутствие единых подходов к оценке профессиональных квалификаций.* Новыми инструментами оценки качества профессионального образования сегодня становятся такие инструменты как демонстрационный экзамен, общественная и профессионально-общественная аккредитации, независимая оценка квалификаций. Демонстрационный экзамен в системе СПО был введен с 2017 года в качестве дополнительного механизма оценки квалификации выпускника, его навыков и умений с учетом мировых стандартов WorldSkills. Основой для проведения такого экзамена становятся Центры проведения демонстрационного экзамена – объекты инфраструктуры, отвечающие требованиям технической документации Союза WorldSkills, с четко регламентированным комплектом высокотехнологичного оборудования, расходного материала и экспертным составом. Еще одним механизмом оценки квалификации, как уже трудоустроенного работника, так и выпускника, согласно Федеральному закону от 01.06.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» становится процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям. В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. №122-ФЗ с 1 июля 2016 года работодатели обязаны применять профстандарты, если требования к квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами. Что также обязывает выпускника до момента трудоустройства получить свидетельство о квалификации. Требования к качеству профессионального образования в конечном итоге выражаются в требованиях к трудовому потенциалу выпускников. Таким образом, усиливается связь между оценкой и обучением, развиваются профессиональные компетенции и механизмы их оценивания, появляются новые методы оценки качества. Существенным вызовом для

системы СПО сегодня выступает дополнительная финансовая нагрузка на образовательные организации. Важнейшим вопросом является признание рынком труда профессиональных квалификаций выпускников. Оценочные мероприятия, проводимые в региональных системах профессионального образования и в рамках национальной системы квалификаций, в настоящее время не согласованы между собой. Проблема также заключается и в отсутствии единых подходов к проведению итоговых аттестаций выпускников (демонстрационный экзамен, ГИА, профессиональный экзамен, корпоративные испытания соискателей). Таким образом, ныне существует минимум 4 оценочных механизма результатов образовательной деятельности, каждый из которых в большей своей части дублирует оценочные процедуры и создает дополнительные барьеры при трудоустройстве выпускников образовательных учреждений. Актуальной проблемой остается и недостаточная разработка нормативно-правовых механизмов признания со стороны работодателя результатов процедур оценки качества профессионального образования (например, свидетельств о независимой оценке квалификации, Skills-паспортов) при трудоустройстве, продвижении по карьерной лестнице и, как следствие, недостаточный уровень заинтересованности и мотивации самих выпускников учреждений СПО к участию в процедурах независимой системы оценки качества подготовки по программам СПО.

8. *Проблема развития мотивации выпускников школ на получение специальности или профессии в системе среднего профессионального образования.* С одной стороны, конкурс и средний бал аттестатов растет, но о высокой мотивации пока рано говорить. Высокая потребность в высшем образовании остается, особенно со стороны родителей (законных представителей). С другой стороны, школьники, которые, пройдя через движение юниоров в рамках проекта «Молодые профессионалы», имеющие высокую мотивацию к получению специальности или профессии, обладая аттестатами с высоким средним баллом, также уходят в систему высшего образования. Актуальность проблемы ранней профориентации проявляется в необходимости преодоления противоречий между объективной потребностью личности в самоопределении, в том числе и профессиональном, и существующей системой общего образования, недостаточно направленной на выработку у обучающихся компетентности в сфере самостоятельного и ответственного управления процессом самоопределения в современных условиях; объективной потребностью личности в профессиональной ориентации в течение жизни и существующей практикой формирования траектории профессионального самоопределения, реализуемой современными профессиональными образовательными учреждениями.

2.2. Облик современной модели российского образования. Ключевые общесистемные изменения

2.2.1. Согласно ст. 68 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» среднее профессиональное образование (далее – СПО) 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. Развитие цифровой экономики, внедрение современной техники и технологий в различных отраслях, реализация принципов бережливого производства, расширение потребности работодателей в кадрах, обладающих мультидисциплинарными

компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве, – общемировые тенденции, определяющие направление развития системы профессионального образования.

В складывающихся условиях всё больше актуализируется вопрос формирования новой системы отношений между профессиональными образовательными организациями и работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, то есть системы социального партнёрства в профессиональном образовании.

Необходимым условием формирования инновационной экономики Российской Федерации и Кемеровской области является модернизация системы образования, становящейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны.

Конкуренция национальных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности.

Исходя из этого стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Кемеровская область сегодня является одним из крупнейших образовательных центров Сибири, на территории которой по состоянию на 2017 г. располагается 68 профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена. Численность студентов, обучающихся в колледжах и техникумах, на 1 сентября 2017 года составила 57 тыс. человек, в том числе по программам подготовки специалистов среднего звена – 45,2 тыс. человек, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 10,9 тыс. человек, по программам профессиональной подготовки – 959 человек. Численность студентов, обучающихся в колледжах и техникумах, по сравнению с 2007 годом (51 тыс. человек) возросла на 10,5%.

Стратегическими направлениями социально-экономического развития Кемеровской области, соответственно, являются обеспечение экономического роста и развитие человеческого капитала. Они, в свою очередь, объединяют 8 стратегических приоритетов социально-экономической политики Кемеровской области. В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года, одним из стратегических приоритетов является развитие человеческого капитала. Направление Молодые профессионалы - будущее Кузбасса предполагает модернизацию системы среднего профессионального образования под проектируемые изменения рынка труда

К основным задачам повышения доходов населения, развития рынка труда, обеспечения занятости в Кемеровской области относятся:

1. Обеспечение доступа к системе дополнительного непрерывного образования, ориентированного на подготовку по профессиям и компетенциям, связанным с перспективными новыми видами экономической деятельности региона.
2. Повышение транспортной доступности для обеспечения маятниковых миграций и формирования единого рынка труда агломераций региона.

3. Стимулирование малого, среднего предпринимательства для трудоустройства высвобождаемого персонала индустриальных видов экономической деятельности и сектора государственного управления.

4. Создание институциональных и экономических условий для внедрения форм гибкой занятости по параметрам рабочего времени, содержания трудовой деятельности для удовлетворения потребностей в работе специфических групп населения (студенты, женщины с семейными обязанностями, пенсионеры и др.). В частности, с учетом старения населения и повышения пенсионного возраста могут быть предусмотрены сокращенные режимы рабочего времени и (или) работа на дому.

Стратегические перспективы обеспечения эффективной занятости, достойных условий труда, повышения заработной платы и доходов населения Кемеровской области будут зависеть от системы подготовки кадров, развития новых видов экономической деятельности и создания высокопроизводительных рабочих мест.

В связи с существенным изменением рынка труда и, соответственно, требований работодателей к компетенциям выпускников образовательных учреждений изменится структура образовательного процесса. По основной части теоретических дисциплин будут приниматься к зачету результаты слушателя по аттестованным аккредитованным массовым открытым онлайн-курсам, которые займут более 50% от всей образовательной программы слушателя.

Циклы профессионального обучения, непосредственно подготавливающие к конкретной профессии, требующей среднего профессионального образования, к завершению планового периода (2030-2035 гг.) по большей части сократятся до 2-6 месяцев. Значительно расширится удельный вес средств работодателей в финансировании государственных и частных учреждений среднего образования.

Развитие системы образования Кемеровской области будет определяться потребностью в повышении обеспеченности общеобразовательными организациями и необходимостью развития человеческого капитала на основе непрерывного образования, модернизации среднего и высшего образования.

Основными задачами развития образования в Кемеровской области являются:

1. Радикальная модернизация существующих направлений профессиональной подготовки в области химии, машиностроения, **пищевой промышленности**, сельского хозяйства с ориентацией на перспективные технологии и новые требования к компетенциям персонала, которые возникнут в долгосрочной перспективе.

2. Увеличение удельного веса новых направлений подготовки в системе среднего профессионального образования, соответствующих перспективным для Кемеровской области видам экономической деятельности («профессии будущего»).

3. Создание региональной системы непрерывного базового и дополнительного образования, ориентированного на «образование через всю жизнь» и обучение в любом возрасте, включая людей старше трудоспособного возраста (дошкольники, школьники, студенты, третий возраст), в том числе способствующего сохранению родных языков и стабильности культуры коренных малочисленных народов.

4. Формирование эффективной системы выявления, поддержки, развития, создания условий для продуктивного использования способностей, талантов детей, молодежи, направленной на самоопределение, эффективную профессиональную ориентацию обучающихся.

2.3. Прогноз изменений в профессиональном образовании:

2.3.1. Структура профессионального образования будет обеспечивать для каждого гражданина России возможность получить базовую профессиональную подготовку на востребуемом им уровне: краткосрочные программы профессиональной подготовки и профессионального образования. Одновременно будет предложен постоянно обновляемый набор модульных программ освоения профессиональных квалификаций для эффективной адаптации к запросам рынка труда. Эти программы будут оптимизированы по сроку обучения и открыты для всех желающих.

2.3.2. Инновационный характер профессионального образования будет обеспечиваться за счет:

- постоянно растущей исследовательской компоненты образования;
- интеграции ряда образовательных программ с реальным производством, в том числе посредством предоставления образовательных услуг ведущими предприятиями соответствующих отраслей;
- создания системы независимых от институтов образования профессиональных стандартов и экзаменов, обеспечивающих постоянную отбраковку устаревших образовательных программ, включая механизмы независимого присвоения квалификаций выпускникам учреждений профессионального образования.

2.3.3. В системе профессионального образования не будет «тупиковых траекторий». Получит распространение мобильность студентов, поддержанная системой зачета кредитных единиц. При этом увеличится число программ, по итогам освоения которых, наряду с государственной, будет осуществляться общественно-профессиональная аттестация выпускников, программ, требующих прохождения профессионального демонстрационного экзамена для выхода на рынок труда.

2.3.4. Широкое развитие получит государственно-частное партнерство в образовании, в том числе:

- объединения работодателей будут реально вовлечены в разработку и реализацию государственной образовательной политики (разработка законодательных и иных нормативных правовых актов в области профессионального образования, формирование перечней направлений подготовки (специальностей), разработка федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, участие в процедурах контроля качества профессионального образования);
- инновационная инфраструктура учебных заведений (бизнес-инкубаторы, технопарки, венчурные предприятия) будет строиться совместно с бизнесом;
- некоммерческие организации (в том числе представляющие объединения работодателей) будут формировать общественно-государственную систему профессиональных стандартов (служащих базой разработки федеральных государственных образовательных стандартов) и независимых профессиональных экзаменов;

2.4. Прогноз развития сферы образования

Профессиональное и непрерывное образование

Уже в ближайшей перспективе предстоит заложить основы для непрерывного образования граждан. С этой целью следует создать условия для своевременного повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов. Прежде всего, необходимо провести инвентаризацию требований к системе повышения квалификации и переподготовки в различных сферах деятельности. Ведомствами совместно с объединениями работодателей, в том числе в рамках соответствующих профессиональных стандартов, должны быть установлены нормы периодичности повышения квалификации

рабочих и специалистов определенных сфер деятельности. Учитывая постоянно растущий спрос на повышение квалификации в рыночном секторе экономики, в бюджетном секторе предстоит разработать и внедрить конкурентные подходы к повышению квалификации и переподготовке рабочих и специалистов.

Перспективы развития общества и сфер деятельности.

В настоящее время обсуждается несколько программ экономического развития России. Одна из них - среднесрочная программа развития «Стратегия Роста» подразумевает выход страны на темпы роста выше среднемировых уже в 2019 году и удвоение ВВП к 2035 году. Одним из стержневых аспектов стратегии развития промышленности до 2035 года является переход от реализации отраслевых подходов к поддержке межотраслевых кластеров. Опыт построения кластерных систем показывает, что они дают значительный импульс региональному развитию, а также стимулируют малый и средний бизнес регионов. Одним из эффективных инструментов кластерного подхода является локализация производства. Важнейшей управленческой новацией, направленной на обеспечение приоритизации направлений социально-экономической и бюджетной политики, является решение о внедрении методов проектного планирования. Для России это первый опыт. Как встроить новый инструмент в бюджетный процесс? Каковы особенности перехода на проектное планирование, бюджетные риски, проблемы и их решения, включая изменения управленческих механизмов? Россия сейчас формирует программу развития цифровой экономики, а технологической платформой новой модели является связь нового поколения 5G. Достаточен ли инвестиционный, технологический и кадровый потенциал страны для преодоления вызовов трансформации экономики? Ближайшее десятилетие будет эпохой наиболее значительных перемен в образовании. Возникнет новая глобальная архитектура образования. Сращивание академической и технологической среды, возможности смешанных форм обучения, раннее профориентирование в новейшие индустрии - лишь часть тенденций, определяющих будущее образования. Значительная часть прорывных решений в этой области реализуется не традиционными академическими институтами, а новыми игроками на рынке образования: финансовыми и технологическими компаниями, научными объединениями, яркими частными инициативами. Формируется новый транснациональный рынок, который может достаточно быстро стать весомым конкурентом традиционным образовательным институтам, реформировать образовательные рынки и задать для них новые правила игры.

2.5 Перечень образовательных услуг

Колледж ведёт подготовку по основным профессиональным образовательным программам: ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

54.02.01 Дизайн (по отраслям)

09.02.05 Прикладная информатика (по отраслям)

40.02.02 Правоохранительная деятельность

43.03.12 Технология эстетических услуг

43.02.13 Технология парикмахерского искусства

43.02.15 Поварское и кондитерское дело

15.02.14 Оснащение автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)

09.02.06 Сетевое и системное администрирование

ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

43.01.09 Повар, кондитер

54.01.20 Графический дизайнер

Выводы: Анализ факторов, оказывающих существенное влияние на деятельность колледжа позволил оценить риски, сформулировать конкурентные преимущества образовательного учреждения на рынке образовательных услуг и определить стратегические направления и ориентиры в развитии ГПОУ «Юргинский технологический колледж».

3. Дорожная карта инновационного развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» на 2019- 2024 гг.

3.1. Дорожная карта инновационного развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» на 2019- 2024 гг.

1. Качественное совершенствование системы образования в колледже.
2. Формирование и развитие инновационной инфраструктуры колледжа.
3. Информатизация сфер деятельности колледжа.
4. Совершенствование финансово-экономической системы управления колледжем.
5. Формирование корпоративной культуры колледжа.
6. Обеспечение конкурентоспособности и лидерства колледжа на рынке образовательных услуг.

№ п/п	Задачи и мероприятия	Отв. исполнители	Сроки
1. Качественное совершенствование системы образования в колледже			
1.1. Совершенствование содержания профессионального образования путем актуализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50, профессиональными стандартами и компетенциями WorldSkills			
	Разработка, актуализация и внедрение ОПОП специальностей (профессий) 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств, Профессия 43.01.09 Повар, кондитер, 43.02.15 Поварское и кондитерское дело, 09.02.06 Сетевое и системное администрирование, 43.02.13 Технология парикмахерского искусства, 43.02.12 Технология эстетических услуг, 54.01.20 Графический дизайнер	Зам. директора по УВР Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по УВР Председатели ЦМК Зав. отделениями	2019-2024 гг.
	Разработка и актуализация учебно-методических комплексов, в частности фонда оценочных средств специальностей (профессий) в соответствии с новым содержанием ОПОП, требованиями ФГОС СПО ТОП-50	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по УВР Председатели ЦМК Зав. отделениями	Сентябрь каждого учебного года в период с 2019-2024 гг.
	Увеличение обеспеченности ОПОП ПССЗ и ПКРС электронными образовательными ресурсами в различных программных средах; разработка учебных курсов на платформе MOODLE	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Председатели ЦМК Зав. Отделениями Методист по ИКТ	2019- 2024 гг.
1.2. Создание условий для модернизации технологий профессионального образования и воспитания как инструментов изменения статуса и социализации молодых специалистов, обеспечения требуемого уровня компетенций в области современных производственных			

отношений		
Создание мастерских по приоритетной группе компетенций: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология.	Директор Зам. директора по УПР Зав. отделениями	2020 г.
Оснащение учебных лабораторий и мастерских колледжа современным учебно-технологическим оборудованием и программным обеспечением в соответствии с требованиями WorldSkills, аккредитационными показателями, содержанием профессиональных стандартов, требованиями ФГОС СПО ТОП- 50	Директор Зам. директора по УПР Зав. отделениями	2019-2024 гг.
Повышение профессиональной компетентности педагогических работников путем повышения квалификации, прохождения стажировок, внутриколледжного обучения	Зам. директора по УМР	2019-2024 гг.
Разработка и реализация программ дополнительной профессиональной переподготовки педагогических кадров и мастеров производственного обучения по внедрению современных программ и технологий обучения	Зам. директора по УМР, Зав. заочного отделения и курсовой подготовки, заведующие отделениями	2019-2024 гг.
1.3.Создание условий и совершенствование инструментов для объективной оценки качества образования: внедрение в систему профессионального образования и подготовки кадров механизмов независимой профессионально-общественной аккредитации		
Внедрение современных технологий оценки качества подготовки выпускников основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ на основе демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по УВР	2019-2024 гг.
Аккредитация центров проведения демонстрационных экзаменов по компетенциям: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология	Директор Зам. директора по УПР Зав. отделениями	2020-2024 гг.
Актуализация системы рейтинговой оценки деятельности преподавателей	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по УВР	Декабрь каждого года
Актуализация нормативных локальных актов колледжа	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по УВР	Ежегодно до 1.09. текущего учебного года
Мониторинг эффективности прохождения педагогическими работниками стажировок	Зам. директора по УМР Зам. директора по УПР Зав. отделениями	Ежегодно до 1.09. текущего учебного года
Разработка и актуализация Программы государственной	Зам. директора по УР	до 1 декабря

итоговой аттестации по ППКРС и ППССЗ в форме демонстрационного экзамена	Зам. директора по УИР Зав. отделениями	каждого учебного года
Прохождение процедуры профессионально-общественной аккредитации	Директор	2020-2024 гг.
Создание системы постоянного мониторинга оценки качества профессионального образования в колледже	Зам. директора по УМР Зам. директора по УР	2019-2024 гг.
1.4.Обеспечение потребности в образовательных услугах регионального рынка труда и граждан по востребованным направлениям и профилям подготовки кадров		
Разработка и внедрение Программы изучения рынка труда	Зам. директора по УИР Зав. отделениями	2019-2024 гг.
Увеличение выпускников программ основного и дополнительного профессионального образования, слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с запросами предприятий Кемеровской области	Зав заочного отделения и курсовой подготовки	2019-2024 гг.
1.5.Диверсификация образовательных программ, вариативность и гибкость образовательных продуктов и услуг, создание и развитие системы получения дополнительных прикладных квалификаций студентами колледжа и различными категориями населения		
Расширение портфеля актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования (в том числе с применением электронного обучения и ДОТ) по востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям и в соответствии с приоритетами, обозначенными в стратегии регионального развития	Зав заочного отделения и курсовой подготовки, заведующие отделениями	2019-2024 гг.
Разработка образовательных программ дополнительного профессионального образования, согласно запросов потребителей	Зав заочного отделения и курсовой подготовки	2019-2024 гг.
Увеличение обеспеченности ОПОП электронными комплексами, учебно-методическим обеспечением и материалами по организации самостоятельной работы обучающихся	Методист по информационным технологиям, Зам. директора по НМР	2019-2024 гг.
1.6.Обеспечение условий для развития материальной, учебно-методической, психолого-педагогической поддержки талантливых студентов		
Вовлечение студентов в Конкурсы профессионального мастерства, WorldSkills, олимпиадное движение, научно-техническое творчество, научно-исследовательскую работу	Зам. директора по УИР Зам. директора по УМР Зав. отделениями	2019-2024 гг.
Увеличение количества студентов, посещающих кружки и спортивные секции колледжа	Зам. директора по УВР, руководитель физического воспитания, руководители по ЦЭВ	2019-2024 гг.
1.7. Обеспечение условий для профессионального развития и саморазвития, материального стимулирования, методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников		
Актуализация Положения о стимулирующих и	Директор,	2019-2024

компенсационных выплатах педагогическим работникам ГПОУ ЮТК	главный бухгалтер	гг.
Обновление библиотечного фонда учебно-методическими и профессиональными периодическими изданиями в соответствии с содержанием ОПОП специальностей (профессий), в том числе по ФГОС СПО ТОП-50	Зав. библиотекой	2019-2024 гг.
Разработка новых форм обучения в «Школе молодого педагога» колледжа	Зам.директора по УМР, методисты	2019-2024 гг.
Вовлечение педагогических работников в участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, обеспечение методического сопровождения участия	Зам.директора по УМР, методисты	2019-2024 гг.
Организация научно-практической конференции	Зам.директора по УМР, методисты, председатели СНО	2019-2024 гг.
Размещение на сайте колледжа Электронных образовательных ресурсов	Методист по информационным технологиям	2019-2024 гг.
1.8.Создание условий для обучения лиц с ОВЗ на основе аудиторно-дистанционных технологий, разработка и реализация программ адаптационного и социализирующего характера для студентов-мигрантов		
Внедрение современных технологий электронного обучения и ДОТ при реализации основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных. Разработка электронных учебно-методических материалов, созданных в разных электронных образовательных средах.	Методист по информационным технологиям	2019- 2024 гг.
1.9. Создание условий для успешной социализации и самореализации студентов и выпускников колледжа		
Развитие студенческого самоуправления, волонтерского движения, участие студентов в работе кружков, спортивных секций	Зам. директора по УВР, руководитель по физическому воспитанию, ЦЭВ, кураторы групп, воспитатели общежития	2019-2024 гг.
Участие студентов в научно-исследовательских и проектно-конструкторских работах на предприятии. Формирование тематики и выполнение «реальных» курсовых и дипломных проектов	Зам. директора по УР, зам. директора по УПР, председатели ЦМК, заведующие отделениями	2019-2024 гг.
Вовлечение студентов в прикладные исследования и эксперименты по разработке новой продукции и технологии производства, проводимые совместно с социальными партнерами на предприятиях	зам. директора по УПР, зав. практикой	2019-2024 гг.
Активное участие студентов в олимпиадном движении профессионального мастерства, WorldSkills Russia в регионе	Зам. директора по УМР, зам. директора по УПР, зав. отделениями,	2019-2024 гг.

	руководитель ресурсного центра	
Модернизации форм и технологий профессионального воспитания, гражданско-патриотического, нравственного, эстетического воспитания молодежи на основе развития кружковой, секционной, клубной работы по интересам и творческим склонностям студентов	Зам. директора по УМР, Зам. директора по УВР, руководитель по физическому воспитанию, ЦЭВ, кураторы групп, воспитатели общежития	2019-2024 гг.
Обеспечение социальной поддержки студенческой молодежи, в том числе социально уязвимых групп.	Зам. директора по УВР, кураторы групп, заведующие отделениями	2019-2024 гг.
2. Формирование и развитие инновационной инфраструктуры колледжа		
Аккредитация центров проведения демонстрационных экзаменов по компетенциям: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология	Зам. директора по УПР, заведующий отделениями	2020-2024 гг.
2.2. Развитие инновационных форм профориентационной деятельности		
Увеличение количества слушателей профессиональных проб	Зам. директора по УВР, ответственный за профориентационную работу	2019- 2024 гг.
Реализация Программы взаимодействия ГПОУ ЮТК с общеобразовательными организациями города по сопровождению социально-профессиональной адаптации обучающихся	Зам. директора по УВР, ответственный за профориентационную работу	2019- 2024 гг.
Развитие инновационных форм профориентационной работы, в том числе, расширение спектра образовательных программ, профориентационных мероприятий	Зам. директора по УВР, ответственный за профориентационную работу	2019- 2024 гг.
2.3. Формирование на базе колледжа инновационных кластеров (организация стажировочных или экспериментальных площадок) – Ведущая ПОО по направлению Сфера услуг		
Актуализация форм работы по взаимодействию между образовательными организациями, представителями реального сектора экономики в рамках ресурсного центра по направлению Искусство, дизайн и сфера услуг	Зам. директора по УПР	2019-2024 гг.
3. Информатизация сфер деятельности колледжа		
3.1. Совершенствование и наполнение информационного пространства колледжа учебным и информационным материалом, создание баз образовательных данных и электронных библиотек, развитие сайта колледжа		
Разработка и внедрение современных технологий электронного обучения, и ДОТ при реализации основных профессиональных образовательных программ. Разработка учебных курсов на платформе MOODLE. Разработка и внедрение современных технологий электронного обучения, и ДОТ при реализации программ	Зам. директора по УР. Зам. директора по УМР, зав. отделениями, председатели ЦМК, Методист по ИТ технологиям	2019 - 2024 гг.

профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ.		
Размещение и актуализация на сайте колледжа аннотаций к ОПОП реализуемых в колледже специальностей и профессий, УМК специальностей и профессий, методических рекомендаций по выполнению лабораторных, практических, курсовых работ, выполнению выпускной квалификационной работы, информации о материально-техническом обеспечении колледжа	Зам. директора по УР. Зам. директора по УМР, зав. отделениями, председатели ЦМК, Методист по ИТ технологиям	2019-2024 гг.
Актуализация работы сайта колледжа	Заведующий ИВЦ	2019-2024 гг.
3.2. Предоставление участникам образовательного процесса (студентам, преподавателям) свободного доступа к глобальным информационным ресурсам, программным средствам (электронным библиотечным сервисам, образовательным порталам, видеотекам и т.п.)		
Размещение на сайте колледжа ссылок на бесплатно распространяемые электронные образовательные ресурсы: информационные порталы, сайты.	Методист по ИТ технологиям, заведующий ИВЦ	2019- 2024 гг.
3.3. Обмен информационными ресурсами с образовательными и научными организациями		
Обмен учебно-методическим обеспечением образовательного процесса с профессиональными образовательными организациями	Зам. директора по УМР, методист по ИТ технологиям	2019- 2024 гг.
4. Совершенствование финансово-экономической системы управления колледжем.		
4.1. Увеличение доли внебюджетных поступлений в структуре бюджета колледжа за счет развития форм внебюджетной деятельности		
Поиск и формирование новых видов услуг, предоставляемых колледжем, сопряженных с основными видами деятельности с целью увеличения объема внебюджетных услуг дополнительного образования	Директор, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	2019- 2024 гг.
Обеспечение эффективного функционирования колледжа на основе строгой экономии всех видов ресурсов и средств	Директор, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	2019- 2024 гг.
4.2. Развитие механизмов государственно-частного партнерства, межрегионального и международного сотрудничества, системное взаимодействие с социальными партнерами колледжа, расширение форм взаимодействия с социальными партнерами (разработка отраслевых и корпоративных профессиональных стандартов, участие в актуализации ОПОП, вовлечение работодателей в ведение учебных занятий и т.д.)		
Актуализация ОПОП по подготовке специалистов СПО для работы на предприятиях экономики Сибирского региона	Зам. директора по УПР, зам. директора по УР	2019- 2024 гг.
Развитие институтов материального стимулирования студентов колледжа, в том числе, путем выплат именных стипендий руководителей предприятий- социальных партнеров.	Директор, Зам. директора по УПР	2019- 2024 гг.
4.3. Обеспечение (подтверждение) соответствия деятельности колледжа новым требованиям к лицензированию, аккредитации колледжа и аттестации работников		
Актуализация локальных актов колледжа в соответствии с	Директор, главный	2019- 2024

нормативно-правовыми актами РФ	бухгалтер, руководители структурных подразделений	гг.
4.4. Повышение кадрового потенциала колледжа через введение системы эффективных контрактов, совершенствование механизмов оценки результативности работы, мотивации и стимулирования труда в соответствии с рейтинговой системой оценки деятельности педагогических работников, принятой в колледже		
Обеспечение подготовки экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам WorldSkills	Директор, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	2019- 2024 гг.
Повышение квалификации и переподготовка управленческого персонала, преподавателей и мастеров производственного обучения на основе прохождения курсов, стажировок, организации педагогических семинаров, Школы молодого педагога, научно-практических конференций и других форм повышения квалификации	Зам. директора по УМР, методисты	2019- 2024 гг.
Обеспечение прохождения аттестации на установление квалификационных категорий педагогическими работниками колледжа	Зам. директора по УМР, методисты	2019- 2024 гг.
4.5. Развитие материально-технической базы колледжа		
Создание, модернизация учебных лабораторий по всем реализуемым направлениям	Зам. директора по УПР, зав. отделениями	2019- 2024 гг.
Создание мастерских по приоритетной группе компетенций: Графический дизайн, Кондитерское дело, Парикмахерское искусство, Поварское дело, Эстетическая косметология.	Директор Зам. директора по УПР Зав. отделениями	2020 г.
5. Формирование корпоративной культуры колледжа		
5.1. Формирование здорового образа жизни студентов, создание условий для сохранения и укрепления здоровья студентов и сотрудников колледжа		
Создание современной системы безопасности в колледже. Создание системы навигации	Директор, зам. директора БЖД, зам. директора по АХЧ	2019- 2024 гг.
Строгое соблюдение требований, правил и норм в сфере защиты прав потребителей, санитарно - эпидемиологического благополучия населения, охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	Директор, зам. директора БЖД, зам. директора по АХЧ	2019- 2024 гг.
Ежегодная актуализация программ колледжа, направленных на формирование здорового образа жизни, профилактике вредных зависимостей	Зам. директора по УВР	2019- 2024 гг.
6. Обеспечение конкурентоспособности и лидерства колледжа на рынке образовательных услуг		
6.1. Позиционирование колледжа как важнейшего ресурса инновационного развития экономики региона через новые механизмы профориентации, информирования граждан о перспективных и востребованных на рынке труда профессиях и специальностях, востребованность выпускников колледжа на предприятиях Сибирского региона		
Участие колледжа в федеральных и региональных проектах и программах развития, научно-исследовательских и экспериментальных работах	Директор, зам. директора по УМР	2019- 2024 гг.

Позиционирование колледжа как Ведущей ПОО по направлению Сфера услуг для инновационного развития экономики и социальной сферы региона	Директор, зам. директора по УПР	2019- 2024 гг.
Внедрение новых механизмов профориентации, консультирования и информирования граждан региона по вопросам развития карьеры	Зам. директора по УВР, ответственный по профориентационной работе	2019- 2024 гг.
Обеспечение открытости перед обществом образовательной деятельности через ведение сайта колледжа, публикаций в СМИ и другое	Директор, заведующий ИВЦ	2019- 2024 гг.

Для достижения поставленных целей и решения задач, введения целевых индикаторов и показателей оценки результативности выполнения Программы в колледже разрабатываются целевые программы и планы, нормативные документы и методические материалы, предусматривающие формы, технологии и механизмы реализации Программы.

4. Приоритетные механизмы и технологии реализации Программы развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» на 2019-2024 гг. Система управления Программой

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

Программа как нормативно-правовой документ представляет стратегию и тактику развития колледжа, является основным документом для планирования решений всеми структурными подразделениями колледжа. Она обеспечивает комплексный подход к реализации мероприятий, ориентированных на достижение поставленных целей через решение сформулированных конкретных задач, способствует выполнению в полном объеме плановых мероприятий.

Организацию работ по выполнению Программы осуществляют и несут ответственность заместители директора колледжа, руководители структурных подразделений по направлениям своей функциональной деятельности.

Принятая Программа является основой планирования, оценки эффективности и результативности работы всех руководителей колледжа, структурных подразделений, преподавателей и сотрудников. К реализации Программы привлекаются социальные партнеры, органы студенческого самоуправления.

Механизм реализации программы предусматривает ежегодное формирование рабочих документов, которые включают перечень работ, вытекающих из системы программных мероприятий, определяет исполнителей и, если это необходимо, - источники и объемы финансирования.

Важнейшими из этих документов являются:

- комплексный план работы колледжа;
- планы работ структурных подразделений;
- план работы ЦМК;
- индивидуальный план работы преподавателя;
- календарный план основных мероприятий – дорожная карта;
- Дорожная карта реализации проекта на срок предоставления гранта в форме субсидии 2020 г.

Текущее управление реализацией программы и ее информационно-аналитическое обеспечение осуществляют руководители структурных подразделений колледжа, а также лица, ответственные за конкретное направление работы.

Контроль хода, сроков, качества реализуемых программных мероприятий осуществляется в виде экспертных проверок и периодической отчетности на открытых административных заседаниях, производственных совещаниях структурных подразделений и общественных организаций колледжа.

Важнейшими инструментами реализации Программы станет создание разработок, методических рекомендаций, проведение консультаций и семинаров, оказание услуг консультационно-методического сопровождения осуществления институциональных изменений системы в соответствии с процедурами, установленными федеральными законами, нормативными документами Министерства просвещения РФ, Министерством образования и науки Кузбасса.

Реализация Программы развития должна способствовать повышению эффективности работы коллектива по подготовке кадров для регионального рынка труда.

Программа развития ГПОУ «Юргинский технологический колледж» на 2019-2024 гг.

ОДОБРЕНО:

Советом колледжа, протокол № _____ от _____ 20__ г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Совета колледжа _____ / Курилова Е.Г.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель
директора по _____ / Решетка С.А. «__»__ 20__ г.
УПР

Заместитель
директора по УР _____ / Рогова Д.Б. «__»__ 20__ г.

Заместитель
директора по _____ / Ермоленко Е.А. «__»__ 20__ г.
УВР

Заместитель
директора по _____ / Данилова И.Н. «__»__ 20__ г.
УМР

Юрист _____ / Данилова И.Н. «__»__ 20__ г.

Зарегистрировано в журнале регистрации нормативных актов ГПОУ ЮТК
№ ____ от _____ 20__ г.