



**ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж**

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ ГПОУ ЯО ЯРОСЛАВСКОГО  
ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА  
на 2018 – 2020 годы**

Введена в действие с — 01.01.2018 г.

Номер экземпляра: 1

Место хранения: Канцелярия

Ярославль 2018 г.



Лист утверждения и согласования



ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА  
на 2018 – 2020 годы

СОГЛАСОВАНО:

Советом колледжа

название органа, подразделения и т.д.

«27» марта 2018 г.

Протокол № 224

Секретарь Совета колледжа  
должность

  
подпись

Скиба Е.Н.  
Фамилия И.О.

Реестр рассылки

№ учтенного экземпляра	Подразделение	Количество копий
1.	Канцелярия	1
2.	Отдел управления качеством и внешних коммуникаций	1
Размещено	Инtranет / Планы работы	



## Содержание

	стр.
<b>1. Паспорт программы</b>	<b>4</b>
<b>2. Аналитическое и прогностическое обоснование программы</b>	<b>6</b>
2.1 Анализ показателей эффективности деятельности колледжа	6
2.2 Анализ внешней среды	7
2.3 Стратегические направления развития колледжа	9
<b>3. Концепция развития колледжа</b>	<b>9</b>
3.1 Миссия, видение, политика в области качества	9
3.2 Основные цели и задачи развития колледжа на период 2018-2020 гг.	10
3.3 Ожидаемые результаты	10
3.4 Описание программы	10
<b>4. Управление программой</b>	<b>11</b>
<b>5. Управление рисками</b>	<b>14</b>
<b>6. Портфель проектов программы</b>	<b>18</b>
6.1 Проект 1 Развитие кадрового потенциала ЯГК	18
6.2 Проект 2 Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах	34
6.3 Проект 3 Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон	58
<b>7. Сводный бюджет программы</b>	<b>74</b>



## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа развития ГПОУ ЯО Ярославского градостроительного колледжа на период 2018-2020 гг. (далее - Программа)
Основание разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li><li>– Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. N 497 (ред. от 22.11.2017)</li><li>– Постановление Правительства ЯО от 17.03.2017 N 206-п (ред. от 14.03.2018) «Об утверждении областной целевой программы «Повышение эффективности и качества профессионального образования Ярославской области» на 2017 - 2019 годы»</li><li>– Государственная программа на 2014-2020 годы «Развитие образования и молодежная политика в Ярославской области», утвержденной постановлением Правительства области от 30.05.2014 г. № 524-п с изменениями от 03.05.2017г. Постановление Правительства области № 366-п</li></ul>
Цель Программы	Создание долгосрочной основы действий для обеспечения инновационной активности и брендовой стабильности колледжа.
Показатели, позволяющие оценить ход реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Доля обновлённых трудовых договоров, должностных инструкций в отношении к введенным в действие ПС</li><li>– Доля работников, у которых образование, пройденное обучение, опыт практической деятельности соответствует требованиям ПС</li><li>– Доля педагогических работников, имеющих индивидуальные образовательные маршруты</li><li>– Доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение и мероприятия по развитию кадрового потенциала</li><li>– Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории</li><li>– Удовлетворенность педагогических работников системой оплаты труда, системой мотивации и стимулирования</li><li>– Доля актуализированных основных образовательных программ</li><li>– Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки кадров</li><li>– Количество студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения</li><li>– Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме</li><li>– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение по программам в сетевой форме</li><li>– Количество студентов других профессиональных образовательных организаций-участников сети, прошедших обучение по программам в сетевой форме</li><li>– Доля преподавателей, систематически использующих современные образовательные технологии в учебном процессе</li><li>– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году</li><li>– Количество студентов других ПОО, взрослого населения, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в</li></ul>



- учебном году
- Проведены экзамены (квалификационные) по всем ПМ для МА, ИС по новой системе оценивания
  - Наличие брендбука
  - Изготовлены и используются носители фирменного стиля
  - Увеличение количества посещений сайта колледжа
  - Наличие официальных групп колледжа в различных соц. сетях
  - Количество разработанных программ и реализованных мероприятий в рамках РИП
  - количество школьников, охваченных мероприятиями и программами
  - Количество опубликованных статей и материалов о ходе и реализации проекта
  - Увеличение количества: посещений столовой, поступления внебюджетных средств, положительных отзывов о работе объектов социальной инфраструктуры
  - Обновление оборудования объектов социальной инфраструктуры
  - Доля потребителей, удовлетворенных качеством образовательных услуг

Сроки реализации

2018-2020 годы

Программы

Выполнение мероприятий Программы обеспечивается за счет средств областного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности колледжа

Объемы и источники

финансирования

Программы

Ожидаемые конечные

результаты реализации

Программы

1. Повысилось качество освоения обучающимися образовательных программ.
2. Внедрена практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки кадров и сетевые формы реализации образовательных программ в сфере ИТ.
3. Созданы условия для реализации образовательных программ по ФГОС СПО ТОП– 50.
4. Разработана и реализуется сетевая модель непрерывного технологического образования для профессионального самоопределения и развития обучающихся школ
5. Обеспечены условия для профессионального развития сотрудников колледжа в соответствии с индивидуальными потребностями, требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями функционирования и развития ЯГК.
6. Повышена узнаваемость колледжа на рынке образовательных услуг региона и в интернет – пространстве.
7. Возрос уровень удовлетворенности потребителей объектами социальной инфраструктуры колледжа.

#### ОБЩАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В РЕСУРСАХ

Наименование ресурсов	Единица измерения	Потребность			
		всего	Бюджетные источники финансирования		Внебюджетные источники финансирования
			Федеральные	Региональные	
Финансовые ресурсы	тыс. руб.	19710	17000	1180	1530



## 2. Аналитическое и прогностическое обоснование программы

Ярославский градостроительный колледж – самое крупное образовательное учреждение среднего профессионального образования Ярославской области, ведущее свою историю с 1948 года. Колледж постоянно совершенствует свою деятельность, расширяя перечень и повышая качество своих услуг. В 2014 году Ярославский градостроительный колледж был реорганизован путем присоединения Ярославского техникума теплоэнергетики и строительства, а это – новые перспективы в нашем развитии.

Сегодня колледж – это разноуровневое и многопрофильное образовательное учреждение, осуществляющее подготовку кадров необходимой квалификации для строительного комплекса, теплоэнергетики и других сегментов экономики региона на основе сочетания инноваций и лучших традиций российского образования.

### 2.1 Анализ показателей эффективности деятельности колледжа

Анализ показателей эффективности деятельности колледжа за период 2015-2017 года показал, что:

1. За предшествующий период в колледже стабилизировался контингент обучающихся по очной форме обучения, отклонения составляют не более 3%. Контингент по заочной форме обучения сократился. В течение последних 2-х лет наблюдается не полное выполнение контрольных цифр приема. В 2017 году контрольные цифры приема выполнены на 97%, не полностью скомплектованы группы по профессиям Мастер сухого строительства, Слесарь по ремонту строительных машин и специальности Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции.
2. По результатам промежуточной аттестации студентов на 01.01.2018 г. наблюдается снижение показателей на протяжении последних двух лет: доля успевающих студентов уменьшилась с 80% до 78,5%, качество освоения образовательных программ осталось примерно на том же уровне 24,1%, было 23,4%.
3. Показатели государственной итоговой аттестации за последние три года стабильны. Средний балл в разрезе специальностей и профессий от 3,7 до 4,7 балла. Доля выпускников, закончивших на хорошо и отлично по ППССЗ уменьшилась и составляет 8,8%, по ППКРС – 8,8 %, в целом по колледжу – 8,8 % (в 2016 г.: ППССЗ – 11,5%, ППКРС – 8 %, в целом по колледжу – 11 % соответственно).
4. Доля обучающихся, прервавших освоение ППССЗ, ППКРС по сравнению с прошлым годом уменьшилась (с 8,2% до 7%).
5. Уровень востребованности выпускников колледжа на рынке труда за последние 5 лет остается высоким, о чем говорят стабильные показатели трудоустройства (94-97%).
6. Профессионально–квалификационный уровень педагогического персонала в сравнении с предыдущим годом:
  - Высшая – 33% (33%);
  - Первая – 43% (39%) увеличилась на 3%;
  - Кандидаты наук - 4 (4) человека.
7. Прошли обучение на курсах повышения квалификации, стажировки – 36 чел. Практически все педагогические работники приняли участие в обучающих семинарах и тренингах школы корпоративного обучения.
8. В колледже используется 500 персональных компьютеров, объединенных в локальную сеть, из них в учебном процессе – 422.
9. Уровень ИКТ – компетентности повысился у 27 % преподавателей.
10. Наблюдается положительная динамика разработки УДК по всем ППССЗ/ППКРС (с 25% в 2015 г. до 40% в 2017 г.).
11. Консолидированный бюджет колледжа за 2017 год по сравнению с предыдущим периодом остался примерно на том же уровне.

Таким образом, по большинству показателей деятельности колледжа наблюдается положительная динамика. Однако следует отметить, что в течение двух лет наблюдается снижение



показателя успеваемости студентов по итогам первого семестра, а также уменьшение качественного показателя освоения образовательных программ, а доля преподавателей, имеющих квалификационные категории остается на прежнем уровне 73%.

Коллективу колледжа необходимо обратить внимание на выполнение контрольных цифр приема по программам подготовки квалифицированных рабочих, центру доколледжной и профессиональной подготовки организовать профориентационную работу по данному направлению, а также запланировать и реализовать мероприятия, направленные на снижение количества задолжников по результатам промежуточных аттестаций

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что колледж является эффективно работающей профессиональной образовательной организацией, результаты работы которой высоко оцениваются потребителями и партнерами.

## 2.2 Анализ внешней среды

ЯГК считает потребителями своих услуг:

- абитуриентов-выпускников средних общеобразовательных школ;
- студентов колледжа;
- родителей абитуриентов и студентов;
- работодателей – заказчиков кадров;
- незанятое и работающее население, желающее повысить уровень своей квалификации;
- государственные и общественные организации, заинтересованные в высоком образовательном статусе населения.

### СВОТ – анализ

Внешние условия работы Ярославского градостроительного колледжа

<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> (направления развития)	<b>УГРОЗЫ</b> (риски)
1. Повышение уровня внешних требований к качеству подготовки выпускников: внедрение ФГОС по ТОП-50, WSR	1. Снижение темпов роста российской экономики, сокращение бюджетного финансирования и финансовых возможностей заказчиков
2. Наличие федеральных и областных программ и проектов, конкурсов, направленных на развитие системы образования	2. Пассивная позиция работодателей по сотрудничеству в подготовке специалистов и квалиф. рабочих
3. Совершенствование управления качеством профессионального образования, в т.ч. организация внешней оценки качества ПО	3. Высокий уровень требований по МТБ по некоторым востребованным специальностям и профессиям, в т.ч. по ТОП-50
4. Увеличение спроса на образовательные услуги	4. Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг среди ПОО ЯО
5. Наличие заинтересованных партнеров (работодатели, ОО)	5. Недостаточно разработанная нормативная и методическая база по приоритетным направлениям развития образования
6. Возможности использования информационных систем для совершенствования управления	6. Снижение уровня подготовки абитуриентов

Сильные и слабые стороны Ярославского градостроительного колледжа

<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b> (ресурсы)	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b> (области для улучшения)
1. Наличие сильной управленческой команды и высококвалифицированного персонала	1. Недостаточная квалификация отдельных преподавателей и мастеров п/о
2. Наличие развитой инфраструктуры и материальной базы	2. Снижение удовлетворенности обучающихся качеством образовательных услуг
3. Широкий спектр востребованных	



специальностей и профессий в т.ч. по ТОП-50	3. Недостаточное количество преподавателей проф. цикла по отдельным специальностям и профессиям
4. Участие в реализации международных, федеральных, областных проектах и программах	4. Недостаточная вовлеченность преподавателей в инновационную деятельность
5. Использование современных педагогических технологий: практико-ориентированного обучения, ИКТ, ВОО Moodle, дистанционных и др.	5. Недостаточная эффективность в использовании имеющихся ресурсов (ИМИДЖ, СПЕКТР, ресурсные центры)
6. Современные условия для работы персонала: АРМы, корпоративный документооборот, ШКО и др.	6. Моральное и физическое старение объектов социальной направленности: столовая, общежитие, здрав. пункт, кор. Т
7. Гибкая и востребованная потребителями система дополнительного образования	7. Недостаточная эффективность практического обучения
8. Наличие системы мониторинга качества образовательных услуг, в т.ч. по удовлетворенности потребителей	8. Отсутствие полигона для проведения УП спец. МГ и профессиям
9. Современные формы профориентационной работы: проф. пробы	9. Низкая заинтересованность (мотивация) заказчиков образовательных услуг: студентов, родителей
10. Привлечение внебюджетных средств	10. Недостаточная заинтересованность работодателей в сотрудничестве с колледжем
11. Наличие эффективной системы трудоустройства выпускников	

#### Угрозы, которые падают на слабости:

1. Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг среди ПОО ЯО.
2. Пассивная позиция работодателей по сотрудничеству в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих.
3. Высокий уровень требований по МТБ по некоторым востребованным специальностям и профессиям, в т.ч. по ТОП-50.

#### Мероприятия по парированию угроз и снижению слабостей:

1. Участие в федеральных и региональных программах, проектах, конкурсах.
2. Развитие сотрудничества с работодателями для повышения эффективности практического обучения.
3. Создание условий для формирования и развития высокопрофессионального, стабильного педагогического коллектива.
4. Разработка мероприятий по поддержанию имиджа колледжа на уровне региона.
5. Проведение различных форм профориентационной работы для привлечения абитуриентов.

#### Конкурентный анализ рынка образовательных услуг региона

Конкурентная среда в современных условиях на рынке образовательных услуг предъявляет основное требование к учебным заведениям - конкурентоспособность, которая определяется как степень реального или потенциального удовлетворения потребности общества в получении образования. Конкурентоспособность учебного заведения в первую очередь определяется конкурентоспособностью выпускников и успешностью их профессиональной деятельности.

Критериями конкурентоспособности выступают:

1. Успешность трудоустройства выпускников.
2. Спектр специальностей, профессий и других образовательных программ, реализуемых в колледже.
3. Цена и качество предоставляемых услуг.
4. Положительный имидж колледжа как профессиональной образовательной организации ЯО.

Для Ярославского градостроительного колледжа конкурентами являются:

1. образовательные учреждения, оказывавшие такие же образовательные услуги, аналогичные дополнительные услуги, назначающие те же цены.



2. высшие профессиональные учебные заведения.

В рейтинге эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций Ярославской области по итогам 2017 г. ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж занимает 2 место. Основными конкурентами колледжа на рынке образовательных услуг являются:

- ✓ Ярославский промышленно-экономический колледж им. Пастухова
- ✓ Ярославский колледж управления и профессиональных технологий

#### **Выводы:**

1. Ярославский градостроительный колледж входит в число высокоэффективных учебных заведений среднего профессионального образования региона.
2. Ситуацию на рынке образовательных услуг можно признать для нас благоприятной:
  - Колледж активно участвует в федеральных и областных программах / проектах, направленных на развитие системы образования.
  - Наблюдается положительная динамика в развитии сотрудничества с работодателями, партнерами.

### **2.3. Стратегические направления развития колледжа**

Результаты проблемно-ориентированного анализа состояния колледжа показывают, что на данном этапе приоритетными для колледжа - как профессиональной образовательной организации - направлениями деятельности являются:

1. Обеспечение высокого качества подготовки квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена и других категорий обучающихся, в т.ч. через внедрение инновационных моделей обучения.
2. Развитие социального партнерства.
3. Совершенствование системы управления персоналом.
4. Формирование положительного имиджа колледжа.

## **3. Концепция развития колледжа**

### **3.1 Миссия, видение, политика в области качества**

#### **МИССИЯ**

Мы готовим конкурентоспособных рабочих и специалистов среднего звена для экономики региона, сохраняя лучшие традиции и внедряя инновации.

#### **ВИДЕНИЕ**

Колледж – единое образовательное пространство, успешно функционирующее на основе социального партнерства, территория профессионального и личностного роста, клиентоориентированная организация, оперативно реагирующая на изменения ожиданий, потребностей и запросов всех заинтересованных сторон.

#### **ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА**

1. Создание системы развития кадрового потенциала колледжа.
2. Совершенствование качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах, создание инновационных площадок.
3. Расширение спектра взаимодействия с работодателями, в т. ч. в области дуального обучения и независимой оценке квалификаций выпускников.
4. Развитие материально-технической базы колледжа в соответствии с требованиями ФГОС по ТОП-50, регламентами WSR, запросами потребителей образовательных услуг.
5. Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон.
6. Эффективное использование информационных, материальных, интеллектуальных и финансовых ресурсов, с целью сокращения потерь всех видов.
7. Повышение эффективности внебюджетных подразделений колледжа (ресурсные центры, УПФ, деловой центр и др.).



### 3.2 Основные цели и задачи развития колледжа на период 2018-2020 гг.

#### Цель программы

Создание долгосрочной основы действий для обеспечения инновационной активности и брендовой стабильности колледжа.

#### Задачи программы

1. Обеспечить качество реализации образовательных программ путем обновления содержания и технологий их реализации в соответствии с запросами государства, работодателей, личности.
2. Создать условия для формирования и развития высокопрофессионального, стабильного педагогического коллектива, способного работать в изменяющихся условиях и готового к внедрению инноваций.
3. Повысить конкурентоспособность колледжа посредством формирования устойчивого положительного имиджа на рынке образовательных услуг региона.

### 3.3 Ожидаемые результаты

1. Повысилось качество освоения обучающимися образовательных программ.
2. Внедрена практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки кадров и сетевые формы реализации образовательных программ в сфере ИТ.
3. Созданы условия для реализации образовательных программ по ФГОС СПО ТОП– 50.
4. Разработана и реализуется сетевая модель непрерывного технологического образования для профессионального самоопределения и развития обучающихся школ.
5. Обеспечены условия для профессионального развития сотрудников колледжа в соответствии с индивидуальными потребностями, требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями функционирования и развития ЯГК.
6. Повышена узнаваемость колледжа на рынке образовательных услуг региона и в интернет – пространстве.
7. Возрос уровень удовлетворенности потребителей объектами социальной инфраструктуры колледжа.

### 3.4 Описание программы

Программа развития колледжа на 2018-2020 гг. представляет собой портфель из 3-х проектов, объединенных общими целями, направленными на повышение эффективности управления для достижения поставленных целей. Каждый из проектов призван обеспечить то или иное стратегическое направление развития колледжа.

Стратегические направления развития колледжа	Наименование проектов
1. Обеспечение высокого качества подготовки квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена и других категорий обучающихся, в т. ч. через внедрение инновационных моделей обучения	Проект 1 Развитие кадрового потенциала ЯГК Проект 2 Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах
2. Развитие социального партнерства	Проект 2 Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах
3. Совершенствование системы управления персоналом	Проект 1 Развитие кадрового потенциала ЯГК
4. Формирование положительного имиджа колледжа	Проект 3 Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон

Использование проектно-целевого подхода при разработке Программы развития колледжа обеспечит достижение заявленного Видения через реализацию политики в области качества. Таким образом, программа развития станет инструментом достижения целевых показателей.



#### 4. Управление программой

Программа будет служить дорожной картой для разработки алгоритмов ключевых событий, их апробации, детализации в текущем планировании и закрепления в локальных нормативных актах. Так как Программа представляет собой портфель проектов, то управление Программой будет включать в том числе и управление проектами.

Управление проектами заключается в осуществлении и доведении каждого проекта программы до логического завершения путем организации деятельности и управления людьми, временем, издержками и ресурсами. Полномочия и ответственность за реализацию проекта передаются проекту - менеджеру. Руководитель проекта обладает полномочиями привлекать к работе над проектом других членов коллектива колледжа, независимо от их должностного положения. Руководитель проекта осуществляет планирование и мониторинг показателей проекта, формирует отчетность по прохождению контрольных точек проекта и достижению результатов проекта, анализирует изменения по проекту, принимает решения по некритичным изменениям. Если исполнение проекта происходит в соответствии с намеченным планом, то управление фактически сводится к исполнению - доведению до участников проекта плановых заданий и контролю их реализации. Если в процессе реализации возникли отклонения, руководитель проекта разрабатывает оптимальные корректирующие действия, вносит изменения в план мероприятий и доводит их до всех участников проекта.

Руководителем всего портфеля проектов является директор колледжа. Он контролирует совокупную работу по всем проектам, оценивает выполнение целевых показателей, распределяет ресурсы между проектами, определяет приоритеты в реализации проектов.

При формировании направлений реализации Программы используются механизмы, обеспечивающие следующие подходы:

**управление**, при котором реализация Программы должна обеспечить достижение результатов, измеряемых на основе системы целевых показателей;

**целевой подход**, при котором решение задач Программы должно быть направлено на системные изменения в эффективности деятельности колледжа;

**комплексный подход**, предусматривающий аналитическое обоснование, методическое сопровождение, получение результатов, апробацию и внедрение результатов, нормативное правовое обеспечение, а также кадровое, информационное и материально-техническое обеспечение.

Одним из основных механизмов формирования направления Программы является механизм **обратной связи**, обеспечивающий широкое привлечение общественности и научно-педагогического сообщества к разработке мероприятий Программы, а также к ее реализации и оценке результатов.

Таким образом Программа будет реализована через системы планирования, организации и контроля деятельности, которые включают в себя перспективный и оперативные планы, критерии оценки промежуточных и итоговых результатов, мониторинг состояния системы менеджмента качества. Цели и задачи Программы будут составлять основу ежегодных документов: Задачи коллектива на учебный год, Цели в области качества колледжа, цели в области качества и задачи структурных подразделений и направлений колледжа. Мероприятия Программы конкретизируются в годовых планах работы: отделений, кафедр, структурных подразделений колледжа, преподавателей и мастеров производственного обучения. Контроль за реализацией Программы осуществляет директор колледжа. Промежуточные результаты реализации Программы ежегодно рассматриваются на заседании Совета колледжа.

Программа развития служит основой для принятия решений на всех уровнях управления колледжем.

Результаты выполнения мероприятий программы рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов управления колледжем:

- Общем собрании работников и обучающихся;
- Совете колледжа;
- Педагогическом совете;
- Совете администрации;



- Советах отделений и др.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Программы осуществляется ежегодно в марте. Предложения по корректировке Программы подаются руководителями проектов в срок до 1 марта. Все изменения программы согласовываются Советом колледжа.

Паспорт Программы публикуется на официальном сайте колледжа. Информация о ходе и результатах реализации Программы размещается в сети Интранет (внутреннем сайте колледжа).

Выполнение мероприятий Программы обеспечивается за счет средств областного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности колледжа

### Целевые показатели реализации программы

№ п/п	Наименование показателя	Ед. измерения	Факт	Степень выполнения		
			т	2017	2018	2019
1.	Доля обновлённых трудовых договоров, должностных инструкций в отношении к введенным в действие ПС	%	0	30	60	100
2.	Доля работников, у которых образование, пройденное обучение, опыт практической деятельности соответствует требованиям ПС	%	50	60	75	100
3.	Доля педагогических работников, имеющих индивидуальные образовательные маршруты	%	0	70	80	90
4.	Доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение и мероприятия по развитию кадрового потенциала: а) в качестве участников, б) в качестве организаторов	%	90 10	95 15	95 15	95 15
5.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории а) первую б) высшую	%	40 35	42 36	43 37	48 38
6.	Удовлетворенность педагогических работников системой оплаты труда, системой мотивации и стимулирования	%	41	45	50	60
7.	Доля актуализированных основных образовательных программ	%	10	40	80	100
8.	– Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки кадров – Количество студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения	шт.	1 5	1 10	2 20	3 25
9.	– Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме – Количество студентов ЯГК, прошедших обучение по программам в сетевой форме – Количество студентов других профессиональных образовательных организаций-участников сети, прошедших обучение по программам в сетевой форме	шт. %	0 0 0	2 50 0	2 50 75	3 75 150
10.	Доля преподавателей, систематически использующих современные образовательные технологии в учебном процессе	%	30	45	50	60
11.	– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	0	50	100	150



№ п/п	Наименование показателя	Ед. измер ения	Фак т	Степень выполнения			
				2017	2018	2019	2020
	– Количество студентов других ПОО, взрослого населения, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	0	25	50	75	
12.	Проведены КЭ по всем ПМ для МА, ИС по новой системе оценивания	%	0	0	50	100	
13.	Наличие брендбука	да/ нет	нет	нет	да	да	
14.	Изготовлены и используются носители фирменного стиля	да/ нет	нет	нет	нет	да	
15.	Увеличение количества посещений сайта колледжа	на %	0	10	15	20	
16.	Наличие официальных групп колледжа в различных соц. сетях	ед.	1	1	2	3	
17.	– Количество разработанных программ и реализованных мероприятий в рамках РИП	ед.	0	3	6	8	
	– количество школьников, охваченных мероприятиями и программами	ед.	0	12	20	40	
	– Количество опубликованных статей и материалов о ходе и реализации проекта	ед.	0	2	4	6	
18.	Увеличение количества:	на %	0	5	7	10	
	– посещений столовой,			3	5	7	
	– поступления внебюджетных средств			5	8	9	
19.	Обновление оборудования объектов социальной инфраструктуры:	ед.	0	1	2	4	
	- столовая (корп. А, Т)						
	- общежитие						
	- СОК						
- зривпункт							
20.	Доля потребителей, удовлетворенных качеством образовательных услуг	%	90	91	92	93	



## **5. Управление рисками**

Не все ожидаемые результаты, направленные на достижение целей и задач Программы могут быть достигнуты. Это обусловлено возможностью форс-мажорных обстоятельств, появлением новых неучтенных событий и явлений во внешней и внутренней среде, существенно влияющих на развитие образовательной организации, а также просто «человеческим фактором». Риски реализации Программы разделены на внутренние, которые относятся к сфере компетенции образовательной организации и органов ее управления, и внешние, наступление или не наступление которых не зависит от действий образовательной организации.

Внутренние риски могут являться следствием:

- •низкой исполнительской дисциплины исполнителей Программы, должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий Программы;
- •неэффективных управленческих решений в ходе выполнения Программы из-за недостаточного уровня концептуальной компетентности руководителей (отсутствие или недостаточность системного и стратегического мышления), а также локальных ошибок исполнителей;
- •несвоевременной разработки, согласования и принятия документов, обеспечивающих выполнение отдельных мероприятий Программы;
- •недостаточной оперативности при корректировке плана реализации Программы при наступлении внешних рисков реализации Программы;
- •низкого уровня мотивации ответственных исполнителей программных мероприятий, а также отсутствия необходимых ресурсов для их выполнения;
- •неэффективного расходования бюджетных средств в ходе выполнения Программы;
- •отсутствия со стороны руководителей и органов управления необходимой координации действий при реализации Программы.

Мерами управления внутренними рисками являются:

- •детальное планирование хода реализации Программы;
- •оперативный мониторинг выполнения мероприятий Программы;
- •своевременная актуализация ежегодных планов реализации Программы, в том числе корректировка состава и сроков исполнения мероприятий с сохранением ожидаемых результатов мероприятий Программы;
- •повышение квалификации руководителей всех уровней в области стратегического управления и проектного менеджмента;
- •своевременная разъяснительная работа среди персонала образовательной организации, информирование о целях, задачах и ходе реализации Программы, и возможных ее эффектах.

Внешние риски могут являться следствием:

- •нестабильности законодательства и текущей экономической ситуации;
- •неблагоприятных социально-экономических и демографических изменений в стране или регионе;
- •сокращения ранее выделенного бюджетного финансирования в процессе реализации Программы;
- •снижения уровня поддержки Программы социальными партнерами, в т.ч. возможность срывов договорных обязательств;
- •колебания рыночной конъюнктуры в сфере образовательных услуг (маркетинговые риски).

Мерами управления внешними рисками являются:

- •мониторинг и прогнозирование текущих тенденций в сфере реализации Программы и при необходимости актуализация плана реализации Программы;



- формирование позитивного отношения общественного мнения к деятельности образовательной организации в части ее перспективного развития;
- вовлечение работодателей, родителей и иных заинтересованных сторон в развитие колледжа через реализацию мероприятий Программы.

### Реестр рисков Программы

№ п/п	Наименование риска	Ожидаемые последствия	Вероятность наступления риска	Мероприятия по реагированию	Ответственный
1	Сопrotивление педагогов (в том числе связанное с большой нагрузкой)	Отказ от участия в мероприятиях по повышению квалификации, трансляции опыта, в проектной деятельности; ИОТ не реализованы. Формальное отношение к повышению квалификации, что делает обучение неэффективным	высокая	Индивидуальная работа с сопротивлением; социальное одобрение и поддержка педагогов-инноваторов.	Рук. ОСИПС, ст. методист
2	Недостаток финансирования	Не созданы условия для прохождения форм повышения квалификации (в том числе ППП пед. образование) в соответствии с требованиями ПС. Отказ педагогов от самостоятельной оплаты обучения по программам переподготовки.	значительная	Организация обучения по программе переподготовки (пед. образование) на базе ЦДПП; снижение стоимости обучения для сотрудников колледжа	Ст. методист, рук. ЦДПП
3	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов без учёта индивидуальных особенностей педагогических работников	Низкая эффективность разработанной системы повышения квалификации. Несформированность компетенций педагогического работника	низкий	Использование субъектного подхода при разработке ИОТ	Ст. методист
4	Недостаточная проработанность профиля компетенций/инструментов диагностики компетентности сотрудников колледжа в соответствии с ПС и направлениями развития	Неэффективность проведения диагностики, невозможность выявить дефициты	низкий	Тщательный выбор членов проектной группы по разработке профиля компетенций, привлечение экспертов	Рук. ОУК и ВК



Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 16 из 74

ЯГК					
5	Неготовность ОО к перераспределению ресурсов в рамках сетевого взаимодействия	Нет практической реализации сетевых программ	высокая	Разработка нормативно-правовой документации на уровне региона.	Директор
6	Недостаточная заинтересованность работодателей в сотрудничестве для подготовки специалистов	Отсутствуют актуализированные программы по специальностям и профессиям	средняя	Разработка и внедрение алгоритма взаимодействия с работодателями.	Зам. директора по УПР, ПО
7	Высокий уровень требований по МТБ по некоторым востребованным специальностям и профессиям, в т.ч. по ТОП-50	Отсутствие реальной практической подготовки по специальностям ТОП-50	высокая	Использование базы работодателей для практической подготовки в рамках дуального обучения. Участие в федеральных и региональных проектах.	Зам. директора по направлениям
8	Малая вовлеченность целевой аудитории в разработку логотипа и голосования за выбор лучшего варианта (эмблемы, слогана)	Не учтены интересы всей целевой аудитории	Высокая	Мотивация студентов	Рук. групп Зав. отделениями
9	Отсутствие технической возможности создать мобильную версию и изменить дизайн сайта	Отсутствие мобильной версии сайта Непрезентабельный для потребителя дизайн	Высокая	Поиск вариантов	Рук. ИЦ
10	Не создан студенческий медиа-центр	Студенты не вовлечены в деятельность по формированию имиджа колледжа	Низкая	Мотивация студентов	Зам. директора по УВР
11	Неготовность педагогических кадров к инновационной деятельности, низкая мотивация	Не разработаны программы, не проведены мероприятия	Низкая	1. Обучение кадров. 2. Введение дополнительных показателей эффективности деятельности работников, связанных с реализацией проекта	Зам. директора по УВР
12	Низкая мобильность школьников при получении образовательных услуг (в том	Невозможность организовать работу со школьниками на базе колледжа	Средняя	Опора в проекте на общеобразовательные организации Ярославского МР, имеющие	Директор



	числе в связи с необходимостью транспортировки)			возможности для транспортировки и не участвующие в проектах профессиональной направленности	
13	Сокращение бюджетного финансирования и внебюджетных доходов (финансовых возможностей) ЯГК	Не выполнение основных мероприятий по развитию объектов социальной инфраструктуры	Средняя	Проведение мероприятий по снижению финансовых затрат, планирование сметы с учетом дополнительных бюджетных ассигнований, использование собственных сил и средств	Зам. директора по ОЭВ Гл. бухгалтер
14	Не выполнение в установленные сроки взятых подрядчиками своих обязательств, банкротство (финансовая несостоятельность) строительных организаций	Не выполнение мероприятий по модернизации объектов социальной инфраструктуры	Низкая	Проведение конъюнктурного анализа при выборе подрядчиков, проверка их финансово-экономического состояния, своевременное реагирование на невыполнение договорных обязательств	Зам. директора по ОЭВ Гл. бухгалтер Рук. ОЗ
15	Малая вовлеченность целевой аудитории в разработку логотипа и голосования за выбор лучшего варианта (эмблемы, слогана)	Не учтены интересы всей целевой аудитории	Высокая	Мотивация студентов	Рук. групп Зав. отделениями
16	Отсутствие технической возможности создать мобильную версию и изменить дизайн сайта	Отсутствие мобильной версии сайта Непрезентабельный для потребителя дизайн	Высокая	Поиск вариантов	Рук. ИЦ



## 6. Портфель проектов программы

### 6.1 Развитие кадрового потенциала ЯГК

#### 1. SWOT-анализ по направлению

<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> (направления развития)	<b>УГРОЗЫ</b> (риски)
<p>7. Введение в действие профессиональных стандартов для педагогов и других сотрудников.</p> <p>8. Активное внедрение дистанционных форм повышения квалификации.</p> <p>9. Большое количество предложений по участию в мероприятиях: конкурсах, конференциях, Интернет-проектах и проч.</p> <p>10. Развитие дуального взаимодействия с работодателями как средства повышения квалификации педагогического состава</p> <p>11. Совершенствование системы управления качеством профессионального образования, в т.ч. организация внешней оценки эффективности ПОО</p> <p>12. Использование ресурсов АСИОУ для создания личного портфолио педагога.</p>	<p>1. Сокращение бюджетного финансирования (ограничение в выборе форм повышения квалификации, участия в платных мероприятиях и т.п.)</p> <p>2. Недостаточно разработанная нормативная база в области повышения квалификации на уровне региона (не учитываются формы неформального и информального повышения квалификации).</p> <p>3. Незаинтересованность работодателей – социальных партнёров в принятии педагогических работников на стажировку.</p> <p>4. Недостаточное качество содержания программ ДПО; несоответствие запросам педагогов.</p>
<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b> (ресурсы)	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b> (области для улучшения)
<p>12. Наличие сильной управленческой команды и высококвалифицированного персонала</p> <p>13. Развитая система внутрифирменного обучения</p> <p>14. Стабильность коллектива, оптимальное соотношение опытных и начинающих педагогов, наличие института наставничества</p> <p>15. Систематический учет результатов мониторинга удовлетворенности персонала в деятельности.</p> <p>16. Наличие современных условий для работы персонала: АРМы, корпоративный документооборот, информационные ресурсы и др.</p>	<p>11. Несоответствие уровня образования и квалификации ведущих преподавателей проф. цикла и мастеров п/о квалификационным требованиям, зафиксированным в новом профессиональном стандарте</p> <p>12. Недостаточная квалификация части педагогического персонала в области педагогики, методики преподавания и психологии.</p> <p>13. Отсутствие кадрового резерва</p> <p>14. Недостаточная мотивированность, сопротивление части педагогов к повышению квалификации и результативности деятельности.</p> <p>15. Отсутствие эффективного сотрудничества внутри профессионального сообщества в колледже</p> <p>16. Устаревание внутренней системы показателей эффективности деятельности сотрудников, показателей премирования.</p>



## **2. Видение (ключевое событие проекта)**

**ЯГК** – профессиональная образовательная организация с эффективной системой развития кадрового потенциала, имеющая высокопрофессиональный, стабильный педагогический коллектив единомышленников, способный работать в изменяющихся условиях, готовый к внедрению инноваций.

## **3. Актуальность проекта**

Актуальность настоящего проекта обусловлена потребностью общества и государства в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена. В соответствии со Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, квалифицированные выпускники системы СПО являются одним из основополагающих «компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации в целом»<sup>1</sup>. Качественная подготовка рабочих кадров и специалистов среднего звена возможна только при условии наличия высококвалифицированных педагогических кадров, обладающих сформированными профессиональными и личностными компетенциями, соответствующими требованиям современной системы образования, политики и экономики. В то же время система требований к педагогическим работникам постоянно корректируется и уточняется – посредством введения профессиональных стандартов, изменения процедуры аттестации и т.п. Как следствие, нуждается в обновлении и действующая в настоящее время система профессионального развития сотрудников колледжа, система стимулирования и мотивации их труда.

Таким образом, развитие кадрового потенциала ЯГК становится одним из ключевых факторов успешного выполнения запроса общества и государства, вкладом колледжа в развитие социально-экономического потенциала Ярославской области. В основу проекта легла модель непрерывного профессионального образования, цель которой – обеспечить условия для постоянного и эффективного развития педагогических кадров в соответствии с актуальными тенденциями в экономике и социальной политике региона.

## **4. Нормативная база проекта**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
- Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.195.1 , ст.195.3, ст.196).
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р.
- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584 «О переходном периоде для всех профстандартов».
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

<sup>1</sup> Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года



- Письмо Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2015 № 08-415 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред.от 31.08.2011)
- Профессиональные стандарты
- Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2015-2017 гг.

**5. Цель проекта** - создание комплекса условий для формирования и развития высокопрофессионального, стабильного педагогического коллектива единомышленников, способного работать в изменяющихся условиях и готового к внедрению инноваций.

### **6. Задачи проекта**

- 6.1 Обеспечить благоприятные условия для профессионального развития сотрудников колледжа посредством разработки и внедрения системы мониторинга компетентности, результативности и эффективности их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями функционирования и развития ЯГК, индивидуальными потребностями.
- 6.2 Совершенствовать систему мотивации и стимулирования деятельности сотрудников ЯГК.
- 6.3 Совершенствовать механизмы развития кадрового потенциала ЯГК на основе результатов разработанного мониторинга через проектирование индивидуальных программ профессионального развития.

**7. Сроки реализации:** 2018 – 2020гг.

### **8. Ожидаемые результаты**

<b>Результаты</b>	<b>Показатели реализации</b>
Обновлены трудовые договоры, должностные инструкции сотрудников в соответствии с требованиями ПС	Доля обновлённых трудовых договоров, должностных инструкций в отношении к введенным в действие ПС
Проведена диагностика компетентности сотрудников, результативности и эффективности их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями развития ЯГК	Доля сотрудников, прошедших диагностику
Внесены изменения / дополнения в показатели эффективности деятельности сотрудников и соответствующие локальные акты	- Имеются обновленные показатели эффективности деятельности - Имеются обновленные показатели премирования



Внесены изменения / дополнения в показатели премирования сотрудников и соответствующие локальные акты	Внесены изменения / дополнения в локальные акты колледжа
Разработаны и внедрены предложения по нематериальным методам мотивации сотрудников к профессиональному развитию	- Внедрены новые меры нематериальной мотивации - Удовлетворенность педагогических работников системой оплаты труда, системой мотивации и стимулирования
Разработана и реализована программа внутрифирменного обучения сотрудников	Доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение и мероприятия по развитию кадрового потенциала: а) в качестве участников, б) в качестве организаторов
Разработана система мероприятий, направленная на развитие кадрового потенциала	- Доля работников, у которых образование, пройденное обучение, опыт практической деятельности соответствует требованиям ПС - Доля работников, удовлетворенных системой развития кадрового потенциала ЯГК - Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории а) первую б) высшую  - Доля педагогических работников, вовлеченных в мероприятия муниципального, регионального и федерального уровней (конкурсы профессионального мастерства, проектно-исследовательская деятельность, публикации и т.п.)
Разработаны и реализованы индивидуальные образовательные маршруты для педагогических работников и образовательных программ профессионального развития сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)	- Доля работников, имеющих индивидуальные образовательные маршруты; - Доля работников, успешно реализующих индивидуальные образовательные маршруты (выполнение плана работы пед. работника на год, составленного на основе ИОМ)

**Динамика показателей реализации проекта**

Показатели реализации	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателей по годам реализации ключевого события
-----------------------	---------------	------------------	--



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 22 из 74

		<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Доля обновлённых трудовых договоров, должностных инструкций в отношении к введенным в действие ПС	%	0	30%	60%	100%
Доля сотрудников, прошедших диагностику компетентности сотрудников, результативности и эффективности их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями развития ЯГК	%	0	50%	75%	100%
Показатели эффективности деятельности сотрудников колледжа обновлены	Да/нет	нет	да	да	да
Показатели премирования обновлены	Да/нет	нет	да	да	да
Внесены изменения / дополнения в локальные акты колледжа	Да/нет	нет	да	да	да
Внедрены новые меры нематериальной мотивации	Да/нет	нет	нет	да	да
Удовлетворенность педагогических работников системой оплаты труда, системой мотивации и стимулирования	%	41%	45%	50%	60%
Доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение и мероприятия по развитию кадрового потенциала: а) в качестве участников, б) в качестве организаторов	%	90%, 10%	95% 15%	95% 15%	95% 15%
Доля работников, у которых образование, пройденное обучение, опыт практической деятельности соответствует требованиям ПС	%	50%	60%	75%	100%
Доля работников, удовлетворенных системой развития кадрового потенциала ЯГК	%	0%	65-70%	75%	90%



Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	%				
а) первую		40%	42%	43%	48%
б) высшую		35%	36%	37%	38%
Доля педагогических работников, вовлеченных в мероприятия муниципального, регионального и федерального уровней (конкурсы профессионального мастерства, проектно-исследовательская деятельность, публикации и т.п.)	%	20%	22%	25%	30%
Доля педагогических работников, имеющих индивидуальные образовательные маршруты	%	0	70%	80%	90%
Доля структурных подразделений, имеющих образовательные программы профессионального развития	%	0	50%	75%	90%
Доля педагогических работников, успешно реализующих индивидуальные образовательные маршруты (выполнение плана работы пед. работника на год, составленного на основе ИОМ)	%	0	0	50%	70%
Доля структурных подразделений, успешно реализующих образовательные программы профессионального развития	%	0	0	50	70%

## 9. Участники проекта

Руководитель проекта: Кулезнева И.Н.

Менеджеры проекта: Горева Д.В., Полухин И.Н., Лобанцева Ю.А., Завьялова О.А., Мартынова С.В.

Исполнители: рук. кафедр, преподаватели

## 10. Управление проектом

Каждая из задач проекта курируется ответственным лицом – руководителем или менеджером проекта. Задача 6.1. – рук. ОСИПС, начальником отдела кадров, старшим методистом; задача 6.2. – зам. директора по УВР; задача 6.3 – рук. ОСИПС, ст. методистом. Ответственные лица в конце семестра представляют отчеты о ходе реализации мероприятий проекта руководителю проекта. Функцию общей координации реализации проекта выполняет руководитель проекта. Мероприятия по реализации данного проекта учитываются при разработке плана работы колледжа на учебный год. Информация о ходе реализации проекта ежегодно представляется на совете колледжа в марте.

**11. Механизмы реализации проекта** - деятельность административно-управленческого персонала, преподавателей и сотрудников колледжа направлена на решение каждой из поставленных задач проекта. В процессе управления проектом руководитель и менеджеры проекта



используют как ранее апробированные методы (анализ, оценка, планирование, мониторинг, аудит), так и инновационные подходы: использование информационно-коммуникационных технологий, проектные технологии и др.

## 12. План реализации проекта

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнитель	Ответственный
				Начало	Окончание		
Обеспечить благоприятные условия для профессионального развития сотрудников колледжа посредством разработки и внедрения системы мониторинга компетентности, результативности и эффективности их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями развития ЯГК и эффективностью их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями функционирования и развития ЯГК, индивидуальными	Проведена диагностика компетентности сотрудников, результативности и эффективности их деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями развития ЯГК	Определены требования к компетентности педагогических работников	Анализ требований ПС к квалификации педагогических работников и сотрудников колледжа	Апрель 2018	Май 2018	Ст. методист, нач. ОК	Зам. дир. по УВР
		Определены требования к компетентности сотрудников колледжа	Анализ требований ПС к квалификации сотрудников колледжа	Сентябрь 2018	Декабрь 2019	Ст. методист, нач. ОК	Зам. дир. по УВР
		Разработаны критерии эффективности и результативности деятельности сотрудников колледжа	Разработка критериев результативности и эффективности деятельности сотрудников колледжа в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями развития ЯГК, индивидуальными потребностями	Апрель 2018	Декабрь 2019	Зам. дир. по УВР	Директор, рук. ОУКиВК
		Разработан профиль компетенций для преподавателей и мастеров п/о (с учетом	Разработка профиля компетенций педагогических работников	Апрель 2018	Май 2018	Рабочая группа	Зам. дир. по УВР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 25 из 74

потребностями.	обновленных показателей эффективности и требований ПС)					
	Разработан профиль компетенций для сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)	Разработка профиля компетенций сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)	Сентябрь 2018	май2019	Рабочая группа	Нач.ОК
	Преподаватели и мастера п/о заполнили диагностические листы	Заполнение профиля компетенций/диагностического листа педагогическими работниками	Май 2018	Июнь 2018	Педагог. работники, рук. кафедр	Ст.методист
	Сотрудники колледжа заполнили диагностические листы	Заполнение профиля компетенций/диагностического листа сотрудниками	Май 2019	Июнь 2019	сотрудники	Нач.ОК
	Составлен сводный отчет по кафедрам	Проведен анализ результатов диагностики	Июнь 2018	Сентябрь 2018	Преподаватели, руководители и кафедр	Ст. методист
	Составлен сводный отчет по структурным подразделениям	Проведен анализ результатов диагностики	Июнь 2019	Сентябрь 2019	Сотрудники колледжа	Нач.ОК



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 26 из 74

	Обновлены трудовые договоры, должностные инструкции сотрудников в соответствии с требованиями ПС	Актуализирована необходимая документация	Внесение необходимых изменений в трудовые договоры, должностные инструкции, штатное расписание, локальные акты	Сентябрь 2018	Май 2019	Рабочая группа	Нач.ОК
Совершенствовать систему мотивации и стимулирования деятельности сотрудников ЯГК.	Внесены изменения / дополнения в показатели эффективности деятельности сотрудников и соответствующие локальные акты (Положение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах, установленных в ЯГК и др.)	Разработаны показатели	Актуализировать показатели эффективности сотрудников в соответствии с требованиями ПС и актуальными направлениями развития колледжа, индивидуальными потребностями	Ноябрь 2018	Февраль 2019	Зам.дир.по УВР, рук.ОУКи ВК	директор
	Внесены изменения / дополнения в показатели премирования сотрудников и в Положение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах, установленных в	Разработаны показатели	Актуализировать показатели премирования сотрудников в соответствии с требованиями ПС и актуальными направлениями развития колледжа	Ноябрь 2018	Февраль 2019	Зам.дир.по УВР, рук.ОУКи ВК	директор



Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 27 из 74

	ЯГК						
	Разработаны и внедрены предложения по нематериальным методам мотивации сотрудников к профессиональному развитию	Положение введено в действие	Разработать Положение о присвоении званий за продвижение инноваций в педагогической деятельности	2 семестр 2018/19	Май 2019	Рук.ОСИПС, ст.методист, рук.ОУКиВ К	Директор
		Разработаны критерии	Разработать критерии оценки и включить в показатели эффективности деятельности педагога показатель использования и трансляции инновационных технологий, участия в проектной деятельности	Ноябрь 2018	Февраль 2019	Рук.ОСИПС, ст.методист, рук.ОУКиВ К	Зам.дир.по УВР
		Сформированы проектные группы	Организовать участие педагогических работников в проектах, программах обучения и пр.мероприятиях в области инновационной деятельности	В течение года	В течение года	Ст.методист	Рук.ОСИПС
		Созданы площадки для неформального общения на профессиональные темы	Внедрить формы взаимодействия (трансляции педагогического опыта по повышению квалификации и применению инноваций в педагогической деятельности)	2 семестр 2018/19	Май 2019	Рук.ОСИПС, ст.методист рук.ОУКиВ К	Зам.дир.по УВР
Совершенствовать механизмы развития	Разработана и реализована программа	Собраны и систематизированы предложения	Сбор предложений на проведение мероприятий в рамках ШКО.	Май (ежегодно)	Июнь (ежегодно)	Рук.кафедр, педагогическое	Ст.методист



кадрового потенциала ЯГК на основе результатов разработанного мониторинга через проектирование индивидуальных программ профессионального развития	внутрифирменного обучения сотрудников	по проведению мероприятий ШКО	Выявление запросов педагогических работников и сотрудников на мероприятия, а также инициативных педагогов, готовых поделиться опытом в рамках ШКО.			работники, сотрудники	
		Составлены рабочие группы	Формирование рабочих групп по разработке занятий в ШКО, формирование плана работы ШКО исходя из требований квалификации педагога и внутренних запросов	Постоянно, в соответ.с запросами	Постоянно, в соответ.с запросами	Ст.методист, рук.ОУКиВ К	Зам.дир.по УВР
		Реализация мероприятий	Реализация плана ШКО: проведение открытых уроков, мастер-классов и пр.	В течение года	Май (ежегодно)	Пед.работники	Ст.методист
		Отчет по итогам работы ШКО	Анализ актуальности и эффективности мероприятий ШКО (на основании данных мониторинга удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью).	Ежегодно май	Ежегодно июнь	Рук.кафедр, ст.методист	Зам.дир.по УВР
	Разработана система мероприятий, направленная на развитие	Выявлены дефициты и несоответствия	Сбор и анализ данных о соответствии педагогических работников колледжа требованиям ПС.	Апрель 2018	Май 2018	Ст.методист, нач.ОК	Зам.дир. по УВР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 29 из 74

кадрового потенциала	Выявлены дефициты и несоответствия	Сбор и анализ данных о соответствии сотрудников колледжа требованиям ПС.	апрель 2019	Май 2019	Ст.методист, нач.ОК	Зам.дир. по УВР
	Составлен перспективный план	Составление перспективного плана профессионального развития педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	Сентябрь 2018	Декабрь 2018	Ст.методист, нач.ОК	Зам.дир. по УВР
	Составлен перспективный план	Составление перспективного плана профессионального развития сотрудников в соответствии с выявленными дефицитами	Сентябрь 2019	Декабрь 2019	Ст.методист, нач.ОК	Зам.дир. по УВР
	Выполнение плана, внесение необходимых корректировок	Реализация мероприятий, предусмотренных планом плана профессионального развития педагогов	Сентябрь 2018	Январь 2020	Пед.коллект ив	Нач.ОК, ст.методист
	Выполнение плана, внесение необходимых корректировок	Реализация мероприятий, предусмотренных планом профессионального развития сотрудников	Сентябрь 2019	Январь 2020	сотрудники	Нач.ОК, ст.методист
	Проведены мероприятия	Проведение серии семинаров, круглого стола для начинающих педагогов	Сентябрь 2018	Май 2019, постоянно	Рук.ОСИПС, ст.методист	Зам.дир.по УВР
	Закреплены приказом	Формирование наставнических пар и выстраивание индивидуальных образовательных	Ежегодно сентябрь	Ежегодно ноябрь	Ст.методист, рук.кафедр	Зам.дир.по УВР



			маршрутов для наставнических пар				
	Мероприятие проведено		Работа секции Наставничество в рамках конференции ЯГК	Декабрь 2018	Январь 2019	Рук.ОСИПС, ст.методист	Зам.дир.по УВР
Разработаны и реализованы индивидуальные образовательные маршруты для педагогических работников и образовательных программ профессионального развития сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)	Собрана и систематизирована информация		Сбор, систематизация и анализ предложений/запросов педагогических работников на повышение квалификации и анализ результатов диагностики профиля компетенций	Май 2018	Июнь 2018, постоянно	Зав. кафедры	Ст. методист
	Составлена ИОМ на каждого работника		Построение индивидуального образовательного маршрута для каждого педагогического работника, исходя из результатов проведенной диагностики	Сентябрь 2018	Ноябрь 2018	Преподаватели, зав. кафедры	Ст.методист
	Составлены образовательные программы профессионального развития сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)		Разработка образовательных программ профессионального развития сотрудников колледжа (по структурным подразделениям)	Сентябрь 2019	октябрь 2019	Руководитель и структурных подразделений	Нач.ОК
	Бланки актуализированы		Внесение корректив/актуализация локальных документов, форм и бланков в соответствии с ИОТ,	Июнь 2018	Май 2019	Рук.ОУКиВ К, ст.методист	Зам.дир.по УВР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 31 из 74

			планом повышения квалификации: - план работы преподавателя; - план работы кафедры; - бланк аудита качества учебного занятия и др.				
		Составлен перспективный план профессионального развития	Составление сводного план-графика по профессиональному развитию пед. работников (с опорой на ИОМ каждого пед. работника, с учетом ресурсов внутрикорпоративного обучения, предложений по формам повышения квалификации сторонних организаций –ИРО и др.)	Ежегодно Сентябрь-октябрь	Ежегодно сентябрь-октябрь	Ст.методист, рук.кафедр	Зам.дир. по УВР
		Составлен перспективный план профессионального развития	Составление сводного план-графика по профессиональному развитию сотрудников структурных подразделений	Ноябрь 2019	Декабрь 2019	Ст.методист	Нач.ОК
		Мероприятия реализуются в соответствии с планом	Реализация плана профессионального развития педагогических работников	постоянно	постоянно	мастера п/о, преподаватели,	Ст.методист, зам.дир.по УВР
		Мероприятия реализуются в соответствии с планом	Реализация плана профессионального развития сотрудников колледжа	Январь 2020	Январь 2021	Сотрудники колледжа	Нач.ОК
		Составлен сводный	Анализ реализации индивидуальных	май	июнь	Ст.методист, рук.ОСИПС,	Зам.дир.по УВР



		аналитический отчет. Собрана информация для корректировки ИОМ на следующий период	образовательных маршрутов педагогических работников, составление отчетной документации, выявлении дефицитов компетенций			рук.кафедр	
		Отчет пед. работника на итоговом заседании кафедры	Анализ выполнения индивидуальных планов преподавателей, мастеров п/о и планов работы кафедр	Ежегодно май	Ежегодно май	Рук.и преподаватели, мастера п/о кафедр	Зам.дир.по УВР

### 13. Реестр рисков проекта

№ п/п	Наименование риска	Ожидаемые последствия	Вероятность наступления риска	Мероприятия по реагированию	Ответственный
1	Сопротивление педагогов (в том числе связанное с большой нагрузкой)	Отказ от участия в мероприятиях по повышению квалификации, трансляции опыта, в проектной деятельности; ИОТ не реализованы. Формальное отношение к повышению квалификации, что делает обучение неэффективным	высокая	Индивидуальная работа с сопротивлением; социальное одобрение и поддержка педагогов-инноваторов.	Рук.ОСИПС, ст.методист
2	Недостаток финансирования	Не созданы условия для прохождения форм повышения квалификации (в том числе ППП пед.образование) в соответствии с требованиями ПС. Отказ педагогов от самостоятельной оплаты обучения по программам переподготовки.	значительная	Организация обучения по программе переподготовки (пед.образование) на базе ЦДПП; снижение стоимости обучения для сотрудников колледжа	Ст.методист, рук. ЦДПП
3	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов без учёта индивидуальных	Низкая эффективность разработанной системы повышения квалификации. Несформированность компетенций	низкий	Использование субъектного подхода при разработке ИОТ	Ст. методист



	особенностей педагогических работников	педагогического работника			
4	Недостаточная проработанность профиля компетенций/ инструментов диагностики компетентности сотрудников колледжа в соответствии с ПС и направлениями развития ЯГК	Неэффективность проведения диагностики, невозможность выявить дефициты	низкий	Тщательный выбор членов проектной группы по разработке профиля компетенций, привлечение экспертов	Рук. ОУК и ВК

#### 14. Бюджет проекта

№ п/п	Наименование мероприятия	Бюджетные источники финансирования, тыс. руб.		Внебюджетные источники финансирования, тыс. руб.	Всего, тыс. руб.
		Федеральные	Региональные		
1	Повышение квалификации, внешние курсы	0	0	24	24
2	Поощрение педагогов за инновационную деятельность	0	0	81	81



## 6.2 Проект 2 Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах

### 1. SWOT-анализ по направлению

<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> (направления развития)	<b>УГРОЗЫ</b> (риски)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Повышение уровня внешних требований к качеству подготовки выпускников: внедрение ФГОС по ТОП-50, WSR</li><li>2. Наличие заинтересованных партнеров (работодателей) в оценке компетентности выпускников, в том числе при проведении ГИА в форме демонстрационного экзамена</li><li>3. Наличие соглашения с профессиональной школой Оскара Фон Миллера (Кассель, Германия) в области подготовки специалистов по сантехнике и отоплению</li><li>4. Наличие соглашения с ГБУ «Электронный регион» о дуальной подготовке кадров в сфере ИТ.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Пассивная позиция работодателей по сотрудничеству в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих</li><li>5. Высокий уровень требований по МТБ по некоторым востребованным специальностям и профессиям, в т.ч. по ТОП-50</li><li>6. Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг среди ПОО ЯО</li><li>7. Недостаточно разработанная нормативная и методическая база по реализации образовательных программ</li><li>8. Снижение уровня подготовки абитуриентов</li></ol>
<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b> (ресурсы)	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b> (области для улучшения)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Наличие высококвалифицированного персонала ЯГК</li><li>2. Наличие оснащенных МФЦПК, ресурсных центров</li><li>3. Участие в реализации международных, федеральных, областных проектах и программах</li><li>4. Широкий спектр востребованных специальностей и профессий в т.ч. по ТОП-50</li><li>5. Использование современных педагогических технологий: практико-ориентированного обучения, ИКТ, ВОО Moodle, дистанционных и др.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Недостаточная квалификация отдельных преподавателей и мастеров п/о;</li><li>2. Недостаточное количество преподавателей проф. цикла по отдельным специальностям и профессиям;</li><li>3. Недостаточная вовлеченность преподавателей в инновационную деятельность;</li><li>4. Недостаточная эффективность практического обучения (из – за не использования практикоориентированных технологий, отсутствие системного контроля студентов со стороны рук. производственной практики)</li><li>5. Отсутствие в колледже эффективной системы работы, регламентов взаимодействия с разными категориями работодателей</li></ol>

### 2. Видение (ключевое событие проекта)

ЯГК – единое образовательное пространство, функционирующее на основе социального партнерства, для подготовки и профессионального развития специалистов по широкому спектру образовательных программ, удовлетворяющих потребности общества и экономики региона.



### **Актуальность проекта**

Ускорение темпов развития производства, быстрое обновление содержания и технологий профессиональной деятельности, в том числе вследствие цифровизации экономики, приводят к появлению ряда факторов в системе профессионального образования, существенно влияющих на процесс разработки и реализации образовательных программ. В числе этих факторов следующие:

- выделение перечня наиболее перспективных и востребованных профессий и специальностей ТОП 50 и ТОП-регион в соответствии с новыми приоритетами социально-экономического развития России и Ярославской области;
- поэтапное введение в действие профессиональных стандартов (ПС), которые должны учитываться при разработке образовательных программ;
- переход к реализации ФГОС СПО по ТОП 50;
- обновление системы оценивания качества образовательных результатов, в том числе через демонстрационный экзамен (ДЭ), независимую оценку качества образования.

Эти факторы не могут не отразиться на выборе стратегических направлений развития ЯГК. Тем более, что все изменения, связанные с ними, сегодня осуществляются в профессиональном образовании в режиме апробации. Это означает, что ни одна профессиональная организация не имеет «готовых рецептов» для учета этих факторов в своей деятельности.

В настоящий момент в колледже реализуются в рамках ФГОС СПО по ТОП 50 следующие образовательные программы: профессия 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей, специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование, 09.02.06 Сетевое и системное администрирование. Для многих профессий и специальностей, по которым идет подготовка студентов уже введены в действие профессиональные стандарты, однако ФГОС на основе этих стандартов не обновлены. Для некоторых специальностей не введены в действие ПС, однако это не снимает необходимости ориентировать образовательный процесс на актуальные требования производства. Описанные случаи требуют разных подходов к разработке учебно-программной и учебно-методической документации. Специфику такой разработки, в том числе с учетом потребностей региональной экономики и учетом требований конкретных производств предстоит выявить.

Обновления требует и процесс оценивания образовательных результатов. С одной стороны, всегда значимо повышение объективности оценивания. Общемировой тенденцией является то, что обучают и оценивают разные субъекты. Совершенствуется система выстраивания заданий «от образовательного результата» с описанием показателей и критериев. С другой стороны, изменения нужны не только в процедурной части оценивая, но и в содержательной. Востребован переход от оценивания отдельных знаний и умений к оцениванию действий и компетенций. Этим тенденциям отвечает конкурсное движение WorldSkills, а также ДЭ. Их введение в практику деятельности колледжа влечет обновление процедур и содержания оценивания, что непосредственно отразится на текущей и промежуточной аттестации по дисциплинам и профессиональным модулям.

Учет перечисленных факторов связан с серьезным ресурсным обеспечением – кадровым, материально-техническим. Но ресурсы всегда ограничены. В качестве способов, позволяющих снизить затраты, сегодня применяют практико-ориентированную (дуальную) подготовку кадров, а также сетевую форму реализации образовательных программ.

Ярославская область является пилотным регионом по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, основанного на дуальном обучении. На уровне региона разрабатывается модель, пакет типовых документов, выстраивается сообщество, заинтересованное в качественной подготовке кадров и состоящее из представителей власти, бизнеса, образования. Специалисты ЯГК являются членами проектных групп. Колледж имеет соглашение по реализации дуального обучения с ГБУ «Электронный регион». Возникают задачи



создания нормативных, методических, организационных условий с учетом имеющихся контекстных условий, расширения дуального взаимодействия.

В 2018 году Ярославская область является победителем конкурса на получение субсидии в рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования. На основании конкурсной программы, ЯГК будет являться центром инновационной сети профессиональных образовательных организаций по подготовке специалистов в сфере ИТ. В рамках этой работы важно создать нормативную базу, отобрать и усовершенствовать лучшие образовательные программы и методические материалы, обеспечить организационные условия для реализации программ в сетевой форме (в том числе через применение электронного и дистанционного обучения), развить материальную базу.

Выбор дуальной и сетевой форм реализации программ позволит отбирать и тиражировать лучшие практики нескольких ПОО, во взаимодействии развивать кадровый потенциал, материально-техническую базу, в том числе с учетом возможностей предприятий-партнеров.

Отдельным направлением является внедрение ФГОС среднего общего образования (ФГОС СОО). Переход на этот стандарт будет осуществлен в региональной системе образования в 2019 году. Спецификой обучения в колледже является то, что ОПОП создается с учетом двух стандартов – ФГОС СПО и ФГОС СОО. Нормативные и методические основания по сопряжению двух этих стандартов не проработаны, общепризнанные практики и рекомендации отсутствуют. Это означает, что необходимо выстроить систему документирования этого процесса на основе сочетания требований стандартов, подготовить коллектив к их реализации.

### **3. Нормативная база проекта**

- 3.1 Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. N 497 (ред. от 22.11.2017);
- 3.2 Письмо Минобрнауки России от 26.09.2017 N МОН-П-4472 «О направлении ответов на вопросы» «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста»,
- 3.3 Постановление Правительства ЯО от 17.03.2017 N 206-п (ред. от 14.03.2018) «Об утверждении областной целевой программы «Повышение эффективности и качества профессионального образования Ярославской области» на 2017 - 2019 годы»
- 3.4 Государственная программа на 2014-2020 годы «Развитие образования и молодежная политика в Ярославской области», утвержденной постановлением Правительства области от 30.05.2014 г. № 524-п с изменениями от 03.05.2017г. Постановление Правительства области № 366-п;
- 3.5 Профессиональные стандарты;

### **4 Цель проекта**

Повышение качества реализации образовательных программ путем обновления содержания и технологий их реализации в соответствии с запросами государства, работодателей, личности.

### **5 Задачи проекта**

- 5.1 Внедрить новые и актуализировать существующие основные и дополнительные профессиональные образовательные программы с учетом потребностей региональной экономики.
- 5.2 Создать учебно–методическое обеспечение образовательных программ по ТОП–50.



- 5.3 Создать условия для внедрения современных технологий и форм обучения, в том числе для дуальной подготовки, сетевой формы реализации образовательных программ;
- 5.4 Обновить систему оценивания образовательных результатов в соответствии с современными требованиями;
- 5.5 Создать условия для перехода на реализацию ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО.

6. **Сроки реализации:** 2018-2020 года

7. **Ожидаемые результаты**

Результат	Показатель реализации
Согласованы с работодателями и реализуются все профессиональные образовательные программы, начата подготовка по дополнительным образовательным программам – профессиональной переподготовки: Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, Топографическая графика, Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	1. Доля актуализированных основных образовательных программ – 100%; 2. Количество утвержденных дополнительных образовательных программ.
Разработана следующая учебно-методическая документация для специальностей ИС, СА, ИБ и профессии МА: ✓ методические указания по выполнению выпускных квалификационных работ ✓ методические указания по выполнению курсовых проектов (работ) ✓ учебно-методические пособия для внеаудиторной самостоятельной работы ✓ УДК и ЭУП по дисциплинам, ПМ методические указания по выполнению лабораторных и практических работ	Доля обеспеченности учебно-методической документацией для специальностей ИС, СА, ИБ и профессии МА: ✓ методические указания по выполнению выпускных квалификационных работ – 100%; ✓ методические указания по выполнению курсовых проектов (работ) – 100%; ✓ учебно-методические пособия для внеаудиторной самостоятельной работы – 100%; ✓ УДК и ЭУП по дисциплинам, ПМ – 20 % методические указания по выполнению лабораторных и практических работ – 100%
Внедрена практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки кадров	<ul style="list-style-type: none"><li>• Количество разработанных локальных нормативных актов по внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки кадров (нарастающим итогом)</li><li>• Количество договоров (соглашений) с предприятиями партнерами на реализацию практико-ориентированной (дуальной) подготовки (нарастающим итогом) не менее 5</li><li>• Количество кафедр, реализующих практико-ориентированную (дуальную) подготовку не менее 3–х</li><li>• Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки кадров</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Количество программ, обеспеченных учебно-методическими материалами, разработанными с учетом требований предприятий-партнеров</li><li>• Количество студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения</li><li>• Участие представителей предприятий-партнеров в оценке квалификации кадров</li></ul>
Внедрены сетевые формы реализации образовательных программ в сфере ИТ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Количество разработанных локальных нормативных актов по сетевой форме реализации программ</li><li>• Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме</li><li>• Количество студентов ЯГК, прошедших обучение по программам в сетевой форме</li><li>• Количество студентов других профессиональных образовательных организаций-участников сети, прошедших обучение по программам в сетевой форме</li></ul>
По результатам диагностики возросла доля преподавателей, использующих современные образовательные технологии в учебном процессе	Доля преподавателей, систематически использующих современные образовательные технологии в учебном процессе не менее 60%
Созданы лаборатории, мастерские для обучения по специальностям ТОП– 50 в сфере ИКТ: – «Сетей и систем передачи информации»; – «Программных и программно–аппаратных средств защиты информации»; – «Технических средств защиты информации»; – «Организации и принципов построения компьютерных систем»; – «Монтажа и настройки объектов сетевой инфраструктуры»	<ul style="list-style-type: none"><li>• Количество созданных лабораторий, мастерских (нарастающим итогом)</li><li>• Количество студентов ЯГК, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году</li><li>• Количество студентов других ПОО, взрослого населения, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году</li></ul>
Состоялся демонстрационный экзамен по проф. МА, квалификационные экзамены по профессиональным модулям по спец. ИС Разработано учебно–методическое обеспечение для проведения ДЭ, КЭ: – КОС для МА,ИС; – демонстрационного экзамена для МА,ИС	Доля выпускников прошедших ДЭ по профессии МА –100%; Проведены КЭ по всем ПМ для МА,ИС по новой системе оценивания– 100%



Разработано и актуализировано нормативное, программное, учебно-методическое обеспечение реализации ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО, в том числе адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ и инвалидов: – положение о формировании фонда оценочных средств; – положение о выполнении индивидуального проекта студентами 1 курса; – методические рекомендации по выполнению индивидуального проекта студентами 1 курса;	Реализуется подготовка по ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО по всем образовательным программам–100% с 2019г.  Количество созданных локальных нормативных актов не менее 2; Количество методических рекомендации по выполнению индивидуального проекта студентами 1 курса не менее 3;
---	--

### Динамика показателей реализации проекта

Показатели реализации	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателей по годам реализации ключевого события (с нарастающим итогом)			
			2017	2018	2019	2020
Доля актуализированных основных образовательных программ– 100%;	%	10	40	80	100	
2.Количество утвержденных дополнительных образовательных программ не менее 3	шт.	0	1	2	3	
Разработана следующая учебно–методическая документация для специальностей ИС, СА, ИБ и профессии МА:						
– методические указания по выполнению выпускных квалификационных работ	шт.	0	0	1	3	
– методические указания по выполнению курсовых проектов (работ)	шт.	0	0	2	3	
– учебно–методические пособия для внеаудиторной самостоятельной работы	%	0	20	70	100	
– УДК и ЭУП по дисциплинам, ПМ	%	0	5	10	20	
– методические указания по выполнению лабораторных и практических работ	%	10	30	70	100	
– Количество разработанных локальных нормативных актов по внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки кадров (нарастающим итогом)	%	0	30	70	100	



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 40 из 74

– Количество договоров (соглашений) с предприятиями партнерами на реализацию практико-ориентированной (дуальной) подготовки (нарастающим итогом) не менее 5	шт.	1	2	4	5
– Количество кафедр, реализующих практико-ориентированную (дуальную) подготовку не менее 3–х		1	1	2	3
– Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки кадров		1	1	2	3
– Количество программ, обеспеченных учебно-методическими материалами, разработанными с учетом требований предприятий-партнеров		1	1	2	3
– Количество студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения		5	10	20	25
– Участие представителей предприятий-партнеров в оценке квалификации кадров		да	да	да	да
– Количество разработанных локальных нормативных актов по сетевой форме реализации программ	%	0	100	100	100
– Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме		0	2	2	3
– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение по программам в сетевой форме		0	50	50	75
– Количество студентов других профессиональных образовательных организаций-участников сети, прошедших обучение по программам в сетевой форме		0	0	75	150
Доля преподавателей, систематически использующих современные образовательные технологии в учебном процессе не менее 60%	%	30	45	50	60
– Количество созданных лабораторий, мастерских (нарастающим итогом)	шт.	0	5	5	5
– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	0	50	100	150
– Количество студентов других ПОО, взрослого населения, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	0	25	50	75
Доля выпускников прошедших ДЭ по профессии МА –	%	0	0	0	100



100%; Проведены КЭ по всем ПМ для МА,ИС по новой системе оценивания– 100%	%	0	0	50	100
Реализуется подготовка по ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО по всем образовательным программам–100% с 2019г.	%	0	0	100	100
Количество созданных локальных нормативных актов не менее 2;	шт.	0	0	2	2
Количество методических рекомендации по выполнению индивидуального проекта студентами 1 курса не менее 3;	шт.	0	0	3	3

### 8. Участники проекта

Руководитель проекта: Зуева М.Л.

Менеджеры проекта: Колотухин О.В., Полухин И.Н., Кулезнева И.Н., зав. отделениями.

Исполнители: руководители кафедр, преподаватели.

Со-исполнители: работодатели.

### 9. Управление проектом

### 10. Механизмы реализации проекта

### 11. План реализации проекта

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
1. Внедрить новые и актуализировать существующие основные и дополнительные профессиональные образовательные программы с учетом потребностей региональной экономики.	Обновлены и реализованы основные и дополнительные профессиональные образовательные программы с учетом требований работодателей	Разработана схема соотнесения требований ФГОС СПО с рекомендациями работодателей для всех специальностей и профессий	Деятельность рабочей группы по подготовке схемы соответствия требований ФГОС СПО рекомендациям работодателей для всех специальностей и профессий	Апрель 2018г.	Апрель 2018г.	Ст. методист	Зам. директора по УВР
		Руководители выпускающих кафедр прошли обучение	Проведение семинара для рук. кафедр по актуализации образовательных программ с учетом	Апрель 2018г.	Апрель 2018г.		



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 42 из 74

			требований работодателей				
		Согласован Советом по качеству примерный регламент взаимодействия колледжа с разными категориями работодателей	Разработка примерного регламента взаимодействия колледжа с разными категориями работодателей по реализации основных и дополнительных образовательных программ	Апрель 2018г.	Май 2018г.	Зав.ОАР, зав. ЦДПП	Зам директора по УПР
		Составлены технические описания ключевых компетенций в соответствии с запросами работодателей по всем образовательным программам	Проведение анализа соответствия требований ФГОС СПО рекомендациям работодателей по всем специальностям и профессиям	Июнь ежегодно	Сентябрь ежегодно	Рук. кафедр	Зам директора по УВР Зам директора по УПР
		Согласованы с работодателями ПППСЗ и ППКРС с дополнениями и изменениями: – новые учебные дисциплины, МДК и ПМ. – содержание дисциплин, ПМ дополнено новыми дидактическими единицами, видами	Внесение изменений во все образовательные программы специальностей и профессий	Июнь ежегодно	Сентябрь ежегодно	Рук. кафедр, преподаватели, мастера п/о	Зам директора по УВР



		работ на УП и ПП					
		Утверждены программы профессиональной переподготовки	Разработка программ профессиональной переподготовки по программам: Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, Топографическая графика, Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	Июнь 2018г.  Июнь 2019г.  Июнь 2020г.	Сентябрь 2018г.  Сентябрь 2019г.  Сентябрь 2020г.	Рук. кафедры ССД  Рук. кафедры УК и ГД  Рук. кафедры УК и ГД	Рук. ЦДПП
		Реализуются программы профессиональной переподготовки: Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, Топографическая графика, Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	Организация и проведение обучения по программам профессиональной переподготовки Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, Топографическая графика, Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	Июнь 2018г.  Июнь 2019г.  Июнь 2020г.	Сентябрь 2018г.  Сентябрь 2019г.  Сентябрь 2020г.	Рук. кафедры ССД  Рук. кафедры УК и ГД  Рук. кафедры УК и ГД	Рук. ЦДПП
2. Создать учебно–методическое обеспечение образовательных программ по ТОП–50.	Разработана и размещена в ВОС Moodle учебно–методическая документация для дисциплин, модулей образовательных	Согласована и одобрена на заседаниях кафедр учебно–методическая документация для специальностей ИС, СА, ИБ и профессии	Разработка учебно–методической документации для специальностей и профессий по ТОП–50: ✓ методических указаний по выполнению			Рук. кафедр, преподаватели, мастера п/о	Зам директора по УВР



программ ТОП–50	МА	выпускных квалификационных работ	Декабрь 2019г.	Июнь 2020г.
		– МА	Декабрь 2019г.	Июнь 2020г.
		– ИС, СА	Декабрь 2019г.	Июнь 2020г.
		– ИБ	Декабрь 2019г.	Июнь 2020г.
✓ методических указаний по выполнению курсовых проектов (работ)				
– ИС, СА	Январь 2019г.	Июнь 2019г.		
– ИБ	Январь 2020г.	Июнь 2020г.		
✓ учебно–методических пособий для внеаудиторной самостоятельной работы				
– МА	Июнь 2018г.	Сентябрь 2018г.		
– ИС, СА	Июнь 2018г.	Сентябрь 2018г.		
– ИБ	Июнь 2019г.	Сентябрь 2019г.		
✓ УДК и ЭУП по дисциплинам, ПМ				
– МА	сентябрь 2018г.	Декабрь 2020г.		
– ИС, СА	сентябрь 2018г.	Декабрь 2020г.		
– ИБ	сентябрь 2019г.	Декабрь 2020г.		



			<p>✓ методических указаний по выполнению лабораторных и практических работ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– МА</li><li>– ИС, СА</li><li>– ИБ</li></ul>	<p>сентябрь 2018г. сентябрь 2018г. сентябрь 2019г.</p>	<p>Декабрь 2018г. Декабрь 2018г. Декабрь 2018г.</p>		
<p>3 Создать условия для внедрения современных форм и технологий обучения, в том числе дуальной подготовки, сетевой формы реализации образовательных программ;</p>	<p>Внедрена практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки кадров</p>	<p>Создана локальная нормативная база реализации дуальной подготовки кадров</p>	<p>Разработка локальных нормативных документов:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Порядок организации практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в ЯГК;</li><li>• Варианты договоров о взаимодействии с разными категориями работодателей</li><li>• Ученический договор / договор о прохождении практики на предприятия</li><li>• Положение о наставничестве</li><li>• Порядок прохождения стажировки преподавателей в организации</li></ul>	<p>Февраль 2018  Март 2018  Март 2018  Март 2018  Сентябрь 2018</p>	<p>Ноябрь 2018  Май 2018  Октябрь 2018  Октябрь 2018  Ноябрь 2018</p>	<p>Рабочая группа</p>	<p>Зам директора по УПР</p>



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 46 из 74

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Типовой договор о стажировке преподавателей</li><li>• Положение о мониторинге эффективности дуального взаимодействия</li><li>• Типовой план реализации практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров</li></ul>	Апрель 2018	Июнь 2018		
				Сентябрь 2018	Ноябрь 2018		
				Октябрь 2018	Декабрь 2018		
		Обучены руководители и педагогические работники, участвующие в реализации практико-ориентированной модели подготовки кадров	Проведение обучающих семинаров и других мероприятий	Октябрь 2018	Декабрь 2020	Ст. методист	Зам директора по УПР
		Созданы программно-методические условия реализации дуальной подготовки кадров	Разработка и обновление <ul style="list-style-type: none"><li>• образовательных программ в рамках дуальной подготовки</li><li>• обновление оценочных средств</li><li>• материалов для проведения практических и лабораторных работ</li></ul>	Апрель 2018	Декабрь 2020	Рук.кафедр	Зам директора по УПР



		Педагогические работники прошли стажировку в организациях-партнерах	Стажировка педагогических работников в организациях-партнерах	Май 2018	Декабрь 2020	Ст. методист	Зам директора по УПР
Внедрены сетевые формы реализации образовательных программ в сфере ИТ		Разработаны и утверждены регламенты сетевой формы реализации программ	Разработка регламентов: <ul style="list-style-type: none"><li>• положение о сетевом взаимодействии;</li><li>• порядок организации образовательного процесса в сетевой форме;</li><li>• положение об использовании виртуальной обучающей среды участниками сети</li></ul>	Апрель 2018	Октябрь 2018	Рабочая группа	Директор
		Созданы программные, методические и организационные условия для реализации программ в сетевой форме, в том числе с применением электронного и дистанционного обучения	Проведение экспертизы программ, учебно-методического обеспечения, контрольно-оценочных средств	Май 2018	Сентябрь 2018	Рабочая группа	Директор
			Разработаны и согласованы программы на основе отбора лучших практик	Май 2018	Сентябрь 2018	Рабочая группа	Директор
			Создан депозитарий учебно-методических материалов	Сентябрь 2018	Декабрь 2018	Рук. ЦЭОР, рабочая группа	Директор
			Разработаны планы, графики реализации	Июнь 2018	Сентябрь 2018	Рабочая группа	Директор



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 48 из 74

			программ в сетевой форме				
		Обучены студенты по специальностям ИТ по программам в сетевой форме	Реализация программ в сетевой форме	Сентябрь 2018	Декабрь 2020	Рук. кафедры ИТ	Зам директора по УВР
		Представлен опыт реализации программ в сетевой форме	Составление и реализация плана мероприятий по трансляции опыта в региональной системе образования	Сентябрь 2018	Декабрь 2020	Зам директора по УВР	Директор
По результатам диагностики возросла доля преподавателей, использующих современные образовательные технологии в учебном процессе	Разработаны и размещены в Интранете методические рекомендации по проектным технологиям, системно–деятельностному подходу в обучении, ИКТ – технологиям, творческим формам работы со студентами	Работа фокус-групп по разработке методических материалов по проектным технологиям, системно–деятельностному подходу в обучении, ИКТ-технологиям, творческим формам работы со студентами	Апрель 2018	Декабрь 2020г	Рук. фокус–групп, ст. методист	Зам директора по УВР	
	Состоялось обучение всех педагогических работников колледжа	Организация и проведение: ✓ обучающих семинаров по системно-деятельностному подходу в обучении, проектным технологиям	Апрель 2018	Декабрь 2020г	Ст. методист	Зам директора по УВР	



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 49 из 74

			✓ мастер-классов по ИКТ-технологиям, творческим формам работы со студентами				
		Состоялся обмен опытом по применению современных образовательных технологий в учебном процессе	Проведение научно–методической конференции колледжа с организацией работы секций – обучение по программам ТОП–50 – использование практикоориентированных технологий	Декабрь 2018	Январь 2019	Ст. методист	Зам директора по УВР
		Определен уровень компетентности преподавателей и мастеров п\о	Актуализация диагностической карты и проведение мониторинга по использованию преподавателями и мастерами п\о образовательных технологий	Май ежегодно	Июнь ежегодно	Ст. методист	Зам. директора по УВР
	Созданы и используются в учебном процессе лаборатории и мастерские для обучения по ТОП 50 в сфере ИКТ – «Сетей и систем передачи информации»;	Выделены дополнительные кабинеты из перечня лекционных под лабораторией.	Внесение изменений в приказ «О назначении заведующими кабинетами лабораториями, мастерскими» о внедрении новых лабораторий	Май 2018	Июнь 2018	Рук. ИЦ	Зам. директора по УПР
		Составлено техническое задание на закупку	Получение письменных рекомендаций от работодателей по	Март 2018	Апрель 2018	Рук. ИЦ	Зам. директора по УПР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 50 из 74

<p>– «Программных и программно-аппаратных средств защиты информации»;</p> <p>– «Технических средств защиты информации»;</p> <p>– «Организации и принципов построения компьютерных систем»;</p> <p>«Монтажа и настройки объектов сетевой инфраструктуры»</p>	специализированного оборудования	оснащению лабораторий, составление технического задания				
		Изучение возможностей, осуществление выбора, приобретение, установка, настройка и организация ежегодной подписки на использование платформы для проведения вебинаров	Сентябрь 2018	Октябрь 2018	Рук. ИЦ, Рук. ЦЭОР	Зам. директора по УПР
	Приобретено специализированное программно-аппаратное обеспечение для оснащения лабораторий и мастерских	Проведение аукционов на закупку программно-аппаратных средств для оснащения лабораторий	Май 2018	Июнь 2018	Рук. отдела закупок	Зам. директора по УПР
	Кабинеты оснащены специализированным оборудованием: мебель, лабораторные стенды, доски	Установка, настройка и введение в эксплуатацию оборудования для проведения лабораторных занятий	Ноябрь 2018	Декабрь 2018	Рук. ИЦ	Зам. директора по УПР
	В лаборатории организованы автоматизированные рабочие места, подключенные к сети колледжа	Монтаж компьютерной сети на 15 мест	Декабрь 2018	Декабрь 2018	Рук. ИЦ	Зам. директора по УПР
	Кабинет оформлен в	Получение рекламных	Декабрь	Февраль	Рук. кафедры ИТ	Зам. директора



Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 51 из 74

		соответствии с тематикой	материалов от фирм – поставщиков оборудования	2018	2018		по УПР
		Лаборатории и мастерские стабильно функционируют, в том числе для ресурсного центра сетевого взаимодействия в сфере ИТ	Перевод работы лабораторий и мастерских в режим функционирования, в том числе в рамках сетевого взаимодействия	Январь 2019	Декабрь 2020	Рук. ИЦ	Зам. директора по УПР
4. Обновить систему оценивания образовательных результатов в соответствии с современными требованиями	Состоялся демонстрационный экзамен по проф. МА, квалификационные экзамены по профессиональным модулям по спец. ИС	Состоялось обучение всех педагогических работников колледжа	Организованы обучающие семинары для преподавателей и мастеров п/о в области системы оценивания, ориентированной на результат, организации и проведению демонстрационного экзамена	Апрель 2018г.	Июнь 2020г.	Старший методист	Зам. директора по УВР
		Разработаны и согласованы: – методические рекомендации по разработке контрольно-оценочных средств для ПМ. – методические рекомендации по разработке заданий и критериев оценки	Создание фокус-групп для разработки новой системы оценивания образовательных результатов по: – промежуточной аттестации (КЭ) – государственной итоговой аттестации (ДЭ)	Сентябрь 2018г.	Декабрь 2018г.	Старший методист	Зам. директора по УВР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 52 из 74

		для проведения демонстрационного экзамена					
		Внесены изменения и дополнения в Положение об организации контроля учебной деятельности студентов очной и заочной форм обучения	Актуализация Положения об организации контроля учебной деятельности студентов очной и заочной форм обучения	Сентябрь 2018г.	Декабрь 2018г.	Зав. ОИТУП	Зам. директора по УВР
		Рассмотрен на совете по качеству и согласован комплект диагностических средств для определения готовности преподавателей к проведению демонстрационного экзамена	Разработка комплекта диагностических средств для определения готовности преподавателей к проведению демонстрационного экзамена	Ноябрь 2018г.	Декабрь 2018г.	Ст. методист	Зам. директора по УВР
		Проведена диагностика технологической готовности преподавателей, мастеров п\о к проведению демонстрационного экзамена	Проведение диагностики технологической готовности преподавателей, мастеров п\о к проведению демонстрационного экзамена	Январь 2019г.	Январь 2019г.	Рук. выпускающих кафедр	Зам. директора по УВР
		Проведена апробация оценки сформированных профессиональных	Разработка и утверждение КОСов для:	Сентябрь	Декабрь	Рук. кафедр ИНЖ и БЖ, ИТ, преподаватели,	Зам. директора по УВР



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 53 из 74

		компетенций студентов для спец. ИС и проф.МА	– МА – ИС	2018г. Январь 2019г.	2018г. Декабрь 2019г.	мастера п/о	
		Рассмотрены на кафедрах и одобрены комплекты материалов для методического обеспечения проведения демонстрационного экзамена для – МА, ИС	Разработка комплекта материалов для методического обеспечения проведения демонстрационного экзамена для – МА – ИС	Сентябрь 2019г. Сентябрь 2020г.	Декабрь 2019г. Декабрь 2020г.	Рук.кафедр ИНЖиБЖ, ИТ, преподаватели, мастера п/о	
		Согласованы и утверждены Положения и программы по ГИА	Разработка Положения и программы по ГИА ( с проведением демонстрационного экзамена) для: – МА – ИС, СА	Сентябрь 2019г. Сентябрь 2020г.	Декабрь 2019г. Декабрь 2020г.	Рук.кафедр ИНЖиБЖ, ИТ, преподаватели	Зам директора по УВР
5. Создать условия для перехода в образовательном процессе на реализацию ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО.	Реализуется подготовка по ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО	Состоялось обучение преподавателей общеобразовательных дисциплин по вопросам реализации ФГОС СОО	Организация обучения преподавателей по следующим темам: – преподавание общеобразовательных дисциплин на основе системно-деятельностного подхода; – внедрение в учебный процесс	Сентябрь 2018	Июнь 2019	Старший методист	Зам директора по УВР



			исследовательской и проектной деятельности; – порядок организации, выполнения и защиты индивидуального проекта; – разработка обязательной учебной документации в соответствии с требованиями ФГОС СОО и ФГОС СПО.				
Разработаны и согласованы с работодателями основные профессиональные образовательные программы профессий и специальностей, основанные на интеграции ФГОС СОО и ФГОС СПО	и	Разработаны рекомендации по интеграции ФГОС СПО и ФГОС СОО при реализации ОПОП	Проведение сравнительного анализа требований к результатам ФГОС СОО и ФГОС СПО	Сентябрь 2018	Октябрь 2018	старший методист	Зам директора по УВР
	с	Разработан план перехода к реализации ФГОС СОО	Разработка плана перехода к реализации ФГОС СОО	Октябрь 2018	Ноябрь 2018	старший методист	Зам директора по УВР
	е	Обновлена структура и содержания ОПОП профессий и специальностей	Обновление структуры и содержания ОПОП на основе выработанных рекомендаций	Ноябрь 2018	Декабрь 2018	Руководители кафедр	Зам директора по УВР
	образовательные программы профессий и специальностей, основанные на интеграции ФГОС СОО и ФГОС СПО	Обновлены инструкции СМК, необходимые для разработки обязательной учебной документации	Обновление: – инструкции СМК по разработке рабочих программ с отражением требований к результатам освоения основной	Ноябрь 2018	Декабрь 2018	Рук. ОУК и ВК	Зам директора по УВР



ФГОС СОО с учетом ФГОС СПО, в том числе адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ и инвалидов		образовательной программы ФГОС СОО; – положения о формировании фонда оценочных средств				
	Разработаны учебные планы по ППКРС и ППССЗ	Разработка учебных планов по ППКРС и ППССЗ с учетом введения индивидуального образовательного проекта	Ноябрь 2018	Январь 2019	Руководители кафедр, зав.отделениями	Зам директора по УВР
	Разработаны рабочие программы по общеобразовательным дисциплинам	Разработка рабочих программ общеобразовательных дисциплин	Февраль 2019	Август 2019	Преподаватели	Руководители кафедр
	Обновлён ФОС по общеобразовательным дисциплинам	Обновление фонда оценочных средств по общеобразовательным дисциплинам	Февраль 2019	Август 2019	Преподаватели	Руководители кафедр
	Разработана нормативная, организационная и методическая документация по организации работы над индивидуальным образовательным проектом	Разработка – положения о выполнении индивидуального проекта студентами 1 курса; – методических рекомендаций по выполнению индивидуального проекта студентами 1 курса.	Сентябрь 2018	Декабрь 2018	Старший методист	Зам директора по УВР



### 13 Реестр рисков проекта

№ п/п	Наименование риска	Ожидаемые последствия	Вероятность наступления риска	Мероприятия по реагированию	Ответственный
1.	Неготовность ОО к перераспределению ресурсов в рамках сетевого взаимодействия	Нет практической реализации сетевых программ	высокая	Разработка нормативно-правовой документации на уровне региона.	Директор
2.	Недостаточная заинтересованность работодателей в сотрудничестве для подготовки специалистов	Отсутствуют актуализированные программы по специальностям и профессиям	средняя	Разработка и внедрение алгоритма взаимодействия с работодателями.	Зам. директора по УПР, ПО
3.	Высокий уровень требований по МТБ по некоторым востребованным специальностям и профессиям, в т.ч. по ТОП-50	Отсутствие реальной практической подготовки по специальностям ТОП-50	высокая	Использование базы работодателей для практической подготовки в рамках дуального обучения. Участие в федеральных и региональных проектах.	Зам. директора по направлениям

### 14 Бюджет проекта

№ п/п	Наименование мероприятия	Бюджетные источники финансирования, тыс. руб.		Внебюджетные источники финансирования, тыс. руб.	Всего, тыс. руб.
		Федеральные	Региональные		
1.	Разработка регламентов: <ul style="list-style-type: none"><li>положение о сетевом взаимодействии;</li><li>порядок организации образовательного процесса в сетевой форме;</li><li>положение об использовании виртуальной обучающей среды участниками сети</li></ul>	300	–	–	300



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 57 из 74

2.	Проведение экспертизы программ, учебно-методического обеспечения, контрольно-оценочных средств	<b>200</b>	–	–	<b>200</b>
3.	Приобретение, установка, настройка и введение в эксплуатацию оборудования для проведения практических и лабораторных занятий	<b>15 500</b>	–	–	<b>15 500</b>
4.	Монтаж компьютерной сети на 15 мест	<b>1000</b>	–	–	<b>1000</b>



## 6.3 Проект 3 Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон

### 1. SWOT-анализ по направлению

<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> (направления развития)	<b>УГРОЗЫ</b> (риски)
<ol style="list-style-type: none"><li>Наличие федеральных и областных программ и проектов, конкурсов, направленных на развитие системы образования</li><li>Увеличение спроса на образовательные услуги</li><li>Наличие заинтересованных партнеров (работодатели, ОО)</li><li>Возможности использования интернет ресурсов для рекламы ЯГК</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Снижение темпов роста российской экономики, сокращение бюджетного финансирования и финансовых возможностей заказчиков</li><li>Пассивная позиция работодателей по сотрудничеству в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих</li><li>Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг среди ПОО ЯО</li><li>Недостаточно разработанная нормативная и методическая база по приоритетным направлениям развития образования</li></ol>
<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b> (ресурсы)	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b> (области для улучшения)
<ol style="list-style-type: none"><li>Удачное местоположение (центральная часть города)</li><li>Высокоэффективная деятельность по результатам оценки ДО ЯО</li><li>Определены основные ценности колледжа (корпоративный кодекс)</li><li>Наличие традиций, корпоративных мероприятий</li><li>Участие студентов в социально-значимой деятельности, волонтерство</li><li>Участие в реализации международных, федеральных, областных проектах и программах</li><li>Современные условия для работы персонала: АРМы, корпоративный документооборот, ШКО и др.</li><li>Гибкая и востребованная потребителями система дополнительного образования</li><li>Наличие системы мониторинга качества образовательных услуг, в т.ч. по удовлетворенности потребителей</li><li>Современные формы профориентационной работы: проф. пробы</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Недостаточное применение PR-технологий, маркетинговых инструментов</li><li>Неэффективное использование корпоративной символики</li><li>Не привлекательный и неудобный в использовании для потребителей сайт колледжа</li><li>Наличие случаев нарушения корпоративного кодекса сотрудниками и студентами</li><li>Недостаточная эффективность в использовании имеющихся ресурсов (ИМИДЖ, СПЕКТР, ресурсные центры)</li><li>Моральное и физическое старение объектов социальной направленности: столовая, общежитие, здрав. пункт, корп. Т</li></ol>

### 2. Видение (ключевое событие проекта)

ЯГК – территория профессионального и личностного роста, клиентоориентированная организация, имеющая устойчивый позитивный имидж у потребителей и других заинтересованных сторон.



### 3. Актуальность проекта

Устойчивый позитивный имидж колледжа сегодня можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта и как дополнительный ресурс управления, ресурс развития образовательного учреждения.

Имидж колледжа мы понимаем, как эмоционально окрашенный образ учебного заведения, часто сознательно сформированный, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социума. В частности, у колледжа составляющие **внешнего имиджа** могут быть следующими:

1. Имидж услуги: качество образования, наличие новых специальностей/профессий, соответствующих актуальным потребностям рынка труда, востребованность выпускников у работодателей, наличие дополнительных образовательных программ и пр.
2. Имидж получателей услуг: общественный статус, стиль жизни, ценности и т.д.
3. Имидж руководителя: внешний вид, профессиональные достижения, ценности, психологические и социальные характеристики, общественная жизнь и др.
4. Имидж персонала учреждения: качественное выполнение должностных обязанностей, культура поведения, профессиональная компетентность и т.п.
5. Социальный имидж учреждения: участие в крупных, общественно значимых проектах, решение социальных проблем и т.д.
6. Визуальный имидж учреждения: логотип, символика, наполнение официального сайта, оснащенность материально-технической базы, состояние прилегающей к учреждению территории, интерьер и экстерьер учебных корпусов и общежитий, безопасность и пр.
7. Бизнес-имидж: деловая репутация, ценовая политика в отношении платных услуг, внедрение инновационных технологий и др.

Основными параметрами **внутреннего имиджа** колледжа являются:

1. организационная культура;
2. социально-психологический климат в учреждении;
3. возможность карьерного роста для сотрудников, преподавателей и обучающихся;
4. возможность увеличения заработной платы и стипендии;
5. наличие системы морального стимулирования и др.

Следовательно, при работе над созданием устойчивого позитивного имиджа образовательной организации необходимо первостепенное значение придавать прежде всего неизменным и постоянным компонентам:

- качество образовательных услуг;
- комфортность среды образовательной организации;
- позитивно воспринимаемый стиль образовательной организации;
- позитивный образ руководителя и персонала образовательной организации;
- яркая внешняя атрибутика.

Необходимость формирования имиджа учреждения определяется следующими причинами:

- во-первых, сложная демографическая ситуация усиливает конкуренцию среди образовательных учреждений одной территории в борьбе за набор обучающихся и сохранение контингента;
- во-вторых, сильный позитивный имидж облегчает доступ образовательного учреждения к лучшим ресурсам из возможных: финансовым, информационным, человеческим и т.д.;



– в-третьих, имея сформированный позитивный имидж, образовательное учреждение при прочих равных условиях становится более привлекательным для педагогов, так как предстает способным в большей степени обеспечить стабильность и социальную защиту, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие;

– в-четвертых, устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения образовательным учреждением определенной силы, в том смысле, что создает запас доверия ко всему происходящему в стенах учреждения, в том числе к инновационным процессам.

Сформированный позитивный имидж колледжа позволит решить ряд задач:

- повысить привлекательность колледжа, в первую очередь для обучающихся, родителей, работодателей и персонала;
- повысить эффективность мероприятий по информированию населения относительно образовательных услуг, предоставляемых колледжем;
- облегчить процесс введения новых образовательных услуг;
- повысить уровень организационной культуры;
- способствовать улучшению социально-психологического микроклимата в коллективе.

#### **4. Нормативная база проекта**

- Федеральная программа развития образования на 2016-2020 годы
- Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года
- Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы (утвержден распоряжением правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года №349-р)
- ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ «Развитие образования и молодежная политика в Ярославской области» на 2014 - 2020 годы
- Областная целевая программа «Повышение эффективности и качества профессионального образования Ярославской области» на 2017 – 2019 годы
- Федеральный закон "О рекламе" от 13.03.2006 N 38-ФЗ

#### **5. Цель проекта**

Повышение конкурентоспособности колледжа посредством формирования устойчивого положительного имиджа на рынке образовательных услуг региона.

#### **6. Задачи проекта**

- 6.1. Повысить узнаваемость ЯГК посредством использования фирменной символики
- 6.2. Организовать продвижение колледжа в интернет-пространстве
- 6.3. Разработать и реализовать мероприятия, направленные на повышение уровня корпоративной культуры
- 6.4. Создать условия для профессионального самоопределения и развития обучающихся школ
- 6.5. Повысить комфортность и привлекательность социальных объектов инфраструктурной среды колледжа



7. Сроки реализации  
2018-2020 гг.

8. Ожидаемые результаты

Результат	Показатель реализации
Современный логотип и фирменный стиль, максимально отражающий деятельность колледжа и привлекательный для целевой аудитории	<ul style="list-style-type: none"><li>Наличие брендбука</li><li>Изготовлены и используются носители фирменного стиля</li></ul>
Колледж-площадка для проведения брендового мероприятия	Периодическое проведение брендового мероприятия
Повышена узнаваемость колледжа в интернет - пространстве	Динамика числа подписчиков, количества репостов, комментариев и «лайков» к постам
Актуальный привлекательный современный сайт, понятный, простой и удобный в использовании	<ul style="list-style-type: none"><li>Увеличение количества посещений сайта</li><li>Отсутствие претензий по сайту от потребителей</li></ul>
Взаимодействие колледжа с разными целевыми аудиториями посредством разных соц. сетей	Наличие официальных групп колледжа в различных соц. сетях
Положительный имидж колледжа для потребителей и сотрудников, отсутствие нарушений корпоративной этики	<ul style="list-style-type: none"><li>Положительные отзывы о колледже в СМИ</li><li>Доля потребителей, удовлетворенных качеством образовательных услуг</li></ul>
Разработана и реализуется сетевая модель непрерывного технологического образования для профессионального самоопределения и развития обучающихся школ	<ul style="list-style-type: none"><li>Разработана модель</li><li>Количество разработанных программ и реализованных мероприятий</li><li>Количество школьников, охваченных мероприятиями и программами</li><li>Количество опубликованных статей и материалов о ходе и реализации проекта</li></ul>
Повышение уровня удовлетворенности потребителей объектами социальной инфраструктуры колледжа	Увеличение количества посещений столовой, поступления внебюджетных средств и положительных отзывов о работе объектов социальной инфраструктуры



Наличие объектов инфраструктуры колледжа (столовая, общежитие и т.д.), соответствующих современным требованиям

Текущий ремонт столовой, общежития, СОК и обновление оборудования объектов социальной инфраструктуры

### Динамика показателей реализации проекта

Показатели реализации	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателей по годам реализации ключевого события (с нарастающим итогом)			
			2017	2018	2019	2020
Наличие брендбука	да/нет	нет	нет	да	да	
Изготовлены и используются носители фирменного стиля	да/нет	нет	нет	нет	да	
Периодическое проведение брендового мероприятия	да/нет	нет	нет	да	да	
Увеличение количества посещений сайта	на %	0	10	15	20	
Отсутствие претензий по сайту от потребителей	да/нет	да	нет	нет	нет	
Динамика по группе Вконтакте: • числа подписчиков • количества репостов • «лайков» к постам (в среднем на 10 постов)	ед. ед./месяц ед./пост	600 15 6	800 20 10	1000 25 12	1200 30 15	
Наличие официальных групп колледжа в различных соц. сетях	ед.	1	1	2	3	
Положительные отзывы о колледже в СМИ	да/нет	да	да	да	да	
Доля потребителей, удовлетворенных качеством образовательных услуг	%	90	91	92	93	
• Разработана модель	да/нет	нет	да	да	да	
• Количество разработанных программ и реализованных мероприятий	ед.	0	3	6	8	
• количество школьников, охваченных мероприятиями и программами	ед.	0	12	20	40	
• Количество опубликованных статей и материалов о ходе и реализации проекта	ед.	0	2	4	6	
Увеличение количества: • посещений столовой,	%	0	5	7	10	



• поступления внебюджетных средств • положительных отзывов о работе объектов социальной инфраструктуры			3 5	5 8	7 9
Текущий ремонт социальных объектов: - столовая (корп. А, Т) - общежитие - СОК	ед.	0	1	2	3
Обновление оборудования объектов социальной инфраструктуры: - столовая (корп. А, Т) - общежитие - СОК - здравпункт	ед.	0	1	2	4

## 9. Участники проекта

Руководитель проекта:

Масленникова Т.Л., руководитель ОУК и ВК

Менеджеры проекта:

Рудина М.И., зав. ОАР

Колотухин О.В., зам. директора по УПР

Рыбалка С.А., зам. директора по ОЭВ

Терешина Л.Б., руководитель ЦДПП

Исполнители:

Кулькова В.В., Цеглярская Е.П., Дубровская А.Г., Виноградова Н.К., Тархова М.Б., рук. кафедр, преподаватели и сотрудники

Со-исполнители:

подрядные организации

## 10. Управление проектом

Каждая из задач проекта курируется ответственным лицом – руководителем или менеджером проекта. Задача 1 – зав. ОАР, задача 2 — Рук. ОУК и ВК, Рук. ИЦ, задача 3 — заместителем директора по УВР, задача 4 — рук. ЦДПП, задача 5- зам. директора по ОЭВ, УПР, ПО.

Ответственные лица в конце семестра представляют отчеты о ходе реализации мероприятий проекта руководителю проекта.

Функцию общей координации реализации проекта выполняет руководитель проекта.

Мероприятия по реализации данного проекта учитываются при разработке плана работы колледжа на учебный год. Деятельность административно— управленческого персонала, преподавателей и сотрудников колледжа направлена на решение каждой из поставленных задач проекта. В процессе управления проектом руководитель и менеджеры проекта используют как ранее апробированные методы (анализ, оценка, планирование, мониторинг, аудит), так и инновационные подходы: использование информационно-коммуникационных технологий и др.



Контроль реализации Проекта осуществляет директор колледжа.

Информация о ходе реализации проекта ежегодно представляется на совете колледжа.

## 11. Механизмы реализации проекта

Этапы реализации проекта:

- выявление у социальных групп, заинтересованных в предоставлении образовательных услуг, сложившихся представлений о колледже;
- выявление актуальных предпочтений и ожиданий всех участников образовательного процесса;
- конструирование имиджа колледжа (далее ИК), разработка стратегии формирования ИК;
- непосредственное формирование ИК;
- контроль промежуточных результатов, корректировка;
- мониторинг сформированного ИК.

## 12. План реализации проекта

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
1.Повысить узнаваемость ЯГК посредством использования фирменной символики	Современный логотип и фирменный стиль, максимально отражающий деятельность колледжа и привлекательный для целевой аудитории	Определен перечень носителей фирменного стиля	1.1 Организация конкурса по разработке логотипа (эмблемы), слогана ЯГК среди студентов и преподавателей колледжа	апрель, 2018	апрель, 2019	студенты и преподаватели	Зав ОАР Рук каф АРХ, РЕК Рук. групп
			1.2 Разработка брендбука (руководства по использованию фирменного стиля)			Дизайнер УПРФ студенты	Зав ОАР Рук каф АРХ, РЕК
		Определен перечень брендовой продукции	1.3 Анализ стоимости изготовления продукции в фирменном стиле, формирование перечня продукции (блокноты, ручки, пакеты, магниты, футболки, спец. одежда и др.)	июнь, 2018	сентябрь, 2018	Зам дир. по УПР Рук. каф. РЕК	Зам дир. по ОЭВ
			1.4 Планирование и изготовление продукции согласно перечня	2018	2020	Зам дир. по УПР, ОЭВ	Директор
		Активное	1.5 Использование фирменного стиля во	2018	2020	Зав отделениями	Директор, зам.



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 65 из 74

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
		применение брендовой продукции	внутренних и внешних мероприятиях, ЯГК			Рук кафедр	директора
		Создано брендовое мероприятие	1.6 Разработка концепции и Положения	сентябрь 2018	декабрь, 2018	Зав отделениями Рук кафедр	Зам дир. по УВР, УПР
	Колледж-площадка для проведения брендового мероприятия	1.7 Проведение рекламных мероприятий	2018	2020			
		Участие в мероприятии потенциальных заказчиков и партнеров	1.8 Организация и проведение брендового мероприятия с привлечением потенциальных заказчиков и партнеров	2019	2020		
2. Организовать продвижение колледжа в интернет-пространстве	Повышена узнаваемость колледжа в интернет - пространстве	Определена стратегия интернет-маркетинга	2.1 Проведение маркетинговых исследований	2018	2020	Зам. директора, рук. стр. подразделений	Директор
			2.2 Разработка и реализация медиа-плана	ежегодно	2020		
		Реализована стратегия интернет - маркетинга	2.3 Регулярный мониторинг результатов продвижения в интернет - пространстве	ежемесячно	2020	Рук. ОУК и ВК, рук. ЦЭОР, рук. ИЦ	Директор
			2.4 Анализ результатов, корректирующие действия	2 раза в год	2020		
	Актуальный привлекательный современный сайт, понятный, простой и	Систематизирован контент, размещенный на сайте	2.5 Определение оптимальной структуры и корректировка сайта колледжа с учетом требований нормативных документов, лучшего опыта, технических возможностей	январь 2018	май 2018	Рук. ОУК и ВК, рук. ЦЭОР, рук. ИЦ	Директор
			2.6 Разработка механизма поддержания актуальности сайта	апрель 2018	сентябрь 2018		



Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный		
				Начало	Окончание				
удобный в использовании	Повышена удовлетворенность пользователей сайта	2.7 Обновление дизайна сайта	апрель 2018	2020	Рук. ОУК и ВК, рук. ИЦ	Директор			
		2.8 Изучение возможности создания мобильной версии сайта	сентябрь 2018	2020	рук. ИЦ	Директор			
		2.9 Проведение опроса пользователей сайта	2 раза в год	2020	рук. ИЦ рук. ОСИПС	Рук. ОУК и ВК			
	Взаимодействие колледжа с разными целевыми аудиториями посредством разных соц. сетей	Определены социальные сети для продвижения колледжа	2.10 Анализ целевых аудиторий в соц. сетях (студенты и их родители, школьники и их родители, работодатели (базы практик) колледжи, ВУЗы)	июнь 2018	сентябрь 2018	Рук. стр. подразделений и направлений	Рук. ОУК и ВК		
			2.11 Определение социальных сетей для продвижения колледжа	сентябрь 2018	ноябрь 2018	Рук. ОУК и ВК	Директор		
			2.12 Создание официальных групп колледжа в соц. сетях и наполнение их контентом	октябрь 2018	2020	Контент-менеджеры	Рук. ОУК и ВК		
			2.13 Разработка контент-плана, анонсирование контента	сентябрь, 2018	2020	Контент-менеджеры	Рук. ОУК и ВК		
		Организовано продвижение колледжа в социальных сетях	Организовано продвижение колледжа в социальных сетях	2.14 Обеспечение видимости контента для поисковых систем, применение на странице виджета подписок и шеринга	1 сем. 2018-2019	2020	Контент-менеджеры	Рук. ОУК и ВК	
				2.15 Активное привлечение подписчиков в т.ч. школьников из Ярославля, ЯО и других областей	апрель 2018	2020	Контент-менеджеры	Рук. ОУК и ВК	
				2.16 Проведение семинара по размещению информации в социальных сетях	август, 2018	август 2020	Рук. ОУК и ВК	Ст. методист	
				2.17 Использование соц. сетей для опросов	2018	2020	Контент-менеджеры, Рук. ОСИПС	Рук. ОУК и ВК	
				2.18 Организация конкурсов в соц. сетях, в т.ч. в рамках Недель кафедр	сентябрь 2018	декабрь 2020	Рук. кафедр	Зам. директора	



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 67 из 74

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
							по УВР
			2.19 Информирование преподавателей – создание закрытой группы, удобной для всех	август 2018	2020	Зав. учебным отделом, зав. отделениями	Зам. директора по УВР
			2.20 Организация студенческого медиа-центра	сентябрь 2018	2020	Зав. ОАР, рук. кафедры РЕК	Рук. ОУК и ВК
3. Разработать и реализовать мероприятия, направленные на повышение уровня корпоративной культуры	Положительный имидж колледжа для потребителей и сотрудников	Эффективные коммуникации между участниками образовательных отношений	3.1 Анализ сложившейся корпоративной культуры с ее системой ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения и т.д.	июнь, 2018	декабрь 2018	Зам. директора по направлениям Рук. ОУК и ВК	Директор
			3.2 Формирование новых традиций колледжа: корпоративных мероприятий, ценностей	сентябрь 2018	2020	Зам. директора, рук. струк. подразделений	Директор
			3.3 Внесение изменений в Корпоративный кодекс	январь 2019	июнь 2019	Рук. ОУК и ВК	Директор
			3.4 Трансляция корпоративных ценностей коллективу: проведение семинаров, тренингов, деловых игр, размещение информации на сайте, в соц. сетях и др.	2018	2020	Ст. методист, Рук. ОСИПС, Рук. ОУК и ВК	Директор
			3.5 Изучение вопроса о создании в колледже службы медиации	1 сем. 2018-2019	2020	Рук. ОСИПС	Директор
			Юбилей колледжа проведен на высоком уровне	3.6 Разработка и реализация плана мероприятий по подготовке к юбилею колледжа	апрель, 2018	ноябрь 2018	Раб. группа
		3.7 Подготовка и размещение материалов к юбилею колледжа (фото, видео и др.)	сентябрь 2018	декабрь 2018	Раб. группа	Директор	
4. Создать условия для профессиона	Разработана и реализуется сетевая модель	Разработан и реализован портфель	4.1 Подбор кадров по направлениям реализации проекта	апрель 2018	июнь 2020	Рук. ЦДПП Зам. директора по УВР	Директор



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 68 из 74

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
Задачи самоопределения и развития школьников	непрерывного технологическ ого образования для профессиональ ного самоопределен ия и развития обучающихся с учетом перспектив социально- экономическог о развития региона	вариативных, многопрофильн ых и многоуровневы х мероприятий и программ для профессиональ ного самоопределен ия школьников.	4.2 Анализ действующих нормативных документов и методических материалов для разработки портфеля мероприятий и программ	июнь 2018	сентябрь 2018	Рук. ЦДПП Зам. директора по УВР	Директор
			4.3 Создание плана мероприятий по обучению кадров для реализации технологического образования	сентябрь 2018	октябрь 2018	Рук. ЦДПП	Директор
			4.4 Обучение кадров для реализации проекта	октябрь 2018	1 сем. 2018- 2019 уч. г.	Ст. методист	Директор
			4.5 Разработка портфеля мероприятий и программ для приоритетных отраслей экономики (информационные технологии, туризм, архитектура и строительство, ЖКХ).	декабрь 2018	2020	Зам. директора по УВР Рук. кафедр преподаватели	Рук. ЦДПП
			4.6 Проведение мероприятий со школьниками.	декабрь 2018	ноябрь 2020	Рук. ЦДПП Рук. кафедр	Директор
			4.7 Проведение диагностики результативности мероприятий и программ.	декабрь 2018	декабрь 2020	Рук. ЦДПП Рук. кафедр	Директор
			4.8 Разработка индивидуальных траекторий для школьников	декабрь 2018	июнь 2020	Рук. кафедр преподаватели	Рук. ЦДПП
			Имеется механизм вовлечения студентов в профориентационные мероприятия со школьниками	4.9 Введение дополнительных показателей для мотивации студентов	декабрь 2018	2020	Зав. отделениями Рук. ОСИПС
		4.10 Разработка цикла мероприятий для студентов ПОО «ПрофНаставник»	октябрь 2018	2020	Рабочая группа	Рук. ЦДПП	
		4.11 Подбор (разработка) пакета диагностических материалов для профессионального самоопределения школьников и студентов	ноябрь 2018	2020	Рук. ОСИПС	Рук. ЦДПП	



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 69 из 74

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
		Разработана система мотивации преподавателей	4.12 Введение дополнительных показателей эффективности деятельности работников, связанных с реализацией проекта.	декабрь 2018	2020	Рук. ЦДПП	Директор
			4.13 Поощрение работников, связанных с реализацией проекта	ежеквартально	2020	Рук. структ. подразделений и направлений	Директор
		Информирование общественности о своих планах и достижениях	4.14 Размещение информации о реализации проекта	2018-2020	Ноябрь 2019	Рук. ОУК и ВК	Рук. ЦДПП
			4.15 Проведение региональных семинаров-совещаний (или представление результатов в рамках других региональных мероприятий) о промежуточных результатах разработки модели	декабрь 2018	2020	Рук. ЦДПП Ст. методист	Директор
			4.16 Подготовка и публикация материалов с описанием практики реализации модели непрерывного технологического образования	декабрь 2019	2020	Рук. ЦДПП Рук. ОУК и ВК Ст. методист	Директор
5. Повысить комфортность и привлекательность социальных объектов инфраструктурной среды колледжа	Повышение уровня удовлетворенности потребителей объектами социальной инфраструктуры колледжа	Выполнен план по итогам независимой оценки	5.1 Планирование, организация и выполнение основных направлений плана работы по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности колледжа к 2020 году	07.2018	12.2020	Нач. хоз. отдела Зав. общежитием Зав. столовой Зав. мастерскими Зав. хозяйством	Зам. директора по ОЭВ
		Повышена комфортность условий инфраструктуры	5.2 Разработка проекта нового дизайна столовой, фирменного стиля столовой (вывеска, реклама, название). При необходимости провести конкурс	02.2018	03.2018	Зав. столовой Рук. каф. РЕК Зав. ОАР	Зам. директора по ОЭВ



*Программа развития колледжа  
на 2018-2020 гг.*

Версия 1.  
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03  
Стр. 70 из 74

Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный	
				Начало	Окончание			
			5.3 Обновление зон отдыха в рекреациях учебных корпусов	05.2018	04.2019	Нач. хоз. отдела Зав. хозяйством	Зам. директора по ОЭВ	
			5.4 Приобретение необходимого инвентаря, мебели, холодильного и бытового оборудования для улучшения быта и проживания студентов в общежитии	06.2018	12.2020	Нач. хоз. отдела Зав. общежитием	Зам. директора по ОЭВ	
			5.5 Анализ востребованности услуг внебюджетных подразделений колледжа и определение основных направлений их развития	июнь 2018	ежегодно	Зам. директора по УПР, ПО, ОЭВ Рук. ЦДПП Зав. ЗО	Директор	
		5.6 Разработка и реализация планов по развитию внебюджетных подразделений колледжа (ресурсные центры, УПФ, деловой центр и др.)	сентябрь 2018	2020	Зам. директора по УПР, ПО, ОЭВ Рук. ЦДПП Зав. ЗО	Директор		
		5.7 Изучение возможности и целесообразности восстановления и целевого использования не работающих парикмахерской и подразделений СОКа	04.2018	05.2018	Зав. мастерскими Нач. хоз. отдела Зам. директора по УПР	Зам. директора по ОЭВ		
		5.8 Экономический анализ деятельности кафе «Встреча» и определение перспектив его дальнейшего использования	04.2018	05.2018	Главный бухгалтер Зав. столовой	Зам. директора по ОЭВ		
		5.9 Проведение поэтапного текущего ремонта учебных корпусов, столовой, общежития	2018	2020	Зав. мастерскими Нач. хоз. отдела Зав. хозяйством Зав. столовой Рук. физ. воспит.	Зам. директора по ОЭВ		
	5.10 Приобретение и установка	05.2018	03.2019	Зав. столовой	Зам. директора			
		Наличие объектов инфраструктуры колледжа	Проведены ремонты инфраструктурных объектов					



Задачи	Ожидаемый результат	Промежуточный результат	Мероприятия	Сроки выполнения		Исполнители	Ответственный
				Начало	Окончание		
	(столовая, общежитие и т.д.), соответствующих современным требованиям		недостающих модулей (элементов) линии раздачи в столовой. Изучение возможности внедрения системы расчетов по банковским картам			Главный бухгалтер	по ОЭВ
		Санитарные условия соответствуют требованиям	5.11 Совершенствование санитарных условий объектов социальной инфраструктуры (столовая, корп. Т, общежитие, учебные корпуса)	03.2018	09.2020	Нач. хоз. отдела Зав. общежитием Зав. хозяйством	Зам. директора по ОЭВ
		Приобретено новое оборудование	5.12 Приобретение спортивного инвентаря и оборудования в СОК	05.2018	09.2020	Нач. хоз. отдела Главный бухгалтер Рук. физ. воспит.	Зам. директора по ОЭВ
			5.13 Оснащение медицинского и процедурного кабинетов в соответствии с Приказом Минздрава России от 15.11.2013 № 822-н. Рассмотреть возможность организации работы медицинского кабинета в корп. Т.	05.2018	05.2020	Зав. здравпунктом Зав. хозяйством	Зам. директора по ПО
		Благоустроена территория корпусов и общежития	5.14 Благоустройство территории корпусов колледжа и общежития (уборка, вывоз мусора, планировка газонов, зоны отдыха, оборудование спортивной площадки, автопарковки для работников и студентов общежития, посадка цветов, кустов, деревьев, покраска ограждения)	06.2018	10.2020	Нач. хоз. отдела Зав. мастерскими Зав. общежитием Рук. физ. воспит.	Зам. директора по ОЭВ Зам. директора по ПО

### 13 Реестр рисков проекта

№ п/п	Наименование риска	Ожидаемые последствия	Вероятность наступления риска	Мероприятия по реагированию	Ответственный
-------	--------------------	-----------------------	-------------------------------	-----------------------------	---------------



1	Малая вовлеченность целевой аудитории в разработку логотипа и голосования за выбор лучшего варианта (эмблемы, слогана)	Не учтены интересы всей целевой аудитории	Высокая	Мотивация студентов	Рук. групп Зав. отделениями
3	Отсутствие технической возможности создать мобильную версию и изменить дизайн сайта	Отсутствие мобильной версии сайта Непрезентабельный для потребителя дизайн	Высокая	Поиск вариантов	Рук. ИЦ
5	Не создан студенческий медиа-центр	Студенты не вовлечены в деятельность по формированию имиджа колледжа	Низкая	Мотивация студентов	Зам. директора по УВР
6	Неготовность педагогических кадров к инновационной деятельности, низкая мотивация	Не разработаны программы, не проведены мероприятия	Низкая	3. Обучение кадров. 4. Введение дополнительных показателей эффективности деятельности работников, связанных с реализацией проекта	Зам. директора по УВР
7	Низкая мобильность школьников при получении образовательных услуг (в том числе в связи с необходимостью транспортировки)	Невозможность организовать работу со школьниками на базе колледжа	Средняя	Опора в проекте на общеобразовательные организации Ярославского МР, имеющие возможности для транспортировки и не участвующие в проектах профессиональной направленности	Директор
8	Сокращение бюджетного финансирования и внебюджетных доходов (финансовых возможностей) ЯГК	Не выполнение основных мероприятий по развитию объектов социальной инфраструктуры	Средняя	Проведение мероприятий по снижению финансовых затрат, планирование сметы с учетом дополнительных бюджетных ассигнований, использование собственных сил и средств	Зам. директора по ОЭВ Гл. бухгалтер
9	Не выполнение в установленные сроки взятых подрядчиками своих обязательств, банкротство (финансовая несостоятельность) строительных организаций	Не выполнение мероприятий по модернизации объектов социальной инфраструктуры	Низкая	Проведение конъюнктурного анализа при выборе подрядчиков, проверка их финансово-экономического состояния, своевременное реагирование на невыполнение договорных обязательств	Зам. директора по ОЭВ Гл. бухгалтер Рук. ОЗ



№ п/п	Наименование мероприятия	Бюджетные источники финансирования, тыс. руб.		Внебюджетные источники финансирования, тыс. руб.	Всего, тыс. руб.
		Федеральные	Региональные		
1	Создание студенческого медиа-центра: оборудование помещения			25	25
2	Разработка портфеля мероприятий и программ для приоритетных отраслей экономики (информационные технологии, туризм, архитектура и строительство, ЖКХ)		100	50	150
3	Проведение мероприятий со школьниками		100		100
4	Подбор (разработка) пакета диагностических материалов для профессионального самоопределения школьников и студентов.			10	10
5	Обучение кадров			10	10
6	Введение дополнительных показателей эффективности деятельности работников, связанных с реализацией проекта.			60	60
7	Введение дополнительных показателей для студентов			30	30
8	Проведение региональных семинаров-совещаний (или представление результатов в рамках других региональных мероприятий) о промежуточных результатах разработки модели.		100	30	30
9	Проведение ремонтов		580	360	940
10	Закупка оборудования		300	250	550
11	Закупка продукции с фирменной символикой колледжа			100	100
12	Проведение юбилейных мероприятий			500	500



### 6. Сводный бюджет программы

№ п/п	Наименование проекта	Объем финансирования в ценах 2018 года, тыс. руб.			Руководитель проекта	
		всего	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования
			Федеральные	Региональные		
1.	Проект 1 Развитие кадрового потенциала ЯГК	<b>105</b>			105	Зам. директора по УВР
2.	Проект 2 Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах	<b>17000</b>	17000			Директор
3.	Проект 3 Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон	<b>2605</b>		1180	1425	Руководитель ОУК и ВК
<b>ИТОГО</b>		<b>19710</b>	<b>17000</b>	<b>1180</b>	<b>1530</b>	