

ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ГПОУ ЯО ЯРОСЛАВСКОГО
ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА
на 2021 – 2024 годы**

Введена в действие с — **01.01.2021 г.**

Номер экземпляра: 1

Место хранения: Канцелярия

Ярославль 2021 г.

Лист утверждения и согласования

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

М.Л. Зуева

2020 г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

на 2021 – 2024 годы

СОГЛАСОВАНО:

Советом колледжа

название органа, подразделения и т.д.

«09» апреля 2020 г.

Протокол № 237

Секретарь Совета колледжа

должность

подпись

Скиба Е.Н.

Фамилия И.О.

ПРИНЯТО:

Общим собранием коллектива

название органа, подразделения и т.д.

«30» июня 2020 г.

Протокол № 2

Секретарь

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	Сайт / Сведения об образовательной организации / Документы Инtranет / Планы работы	

Оглавление

Термины и сокращения	4
Паспорт Программы развития	5
Раздел I. Текущее положение и анализ среды.....	8
1.1. Результаты исполнения предыдущей Программы развития.....	8
1.2. Аналитическая записка.....	11
1.3. Перспективы развития экономики региона, рынка работодателей и образовательных программ, вызовы для колледжа. Анализ возможностей и угроз	31
1.4. Матрица SWOT-анализа	43
Раздел II. Стратегические цели и задачи развития Ярославского градостроительного колледжа ...	47
2.1 Видение, миссия и приоритетные направления развития Ярославского градостроительного колледжа	47
2.2 . Стратегические цели и задачи Программы развития	48
2.3 Показатели и результаты Программы развития	49
Раздел III. Проекты развития Государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского градостроительного колледжа	54
3.1. Описание проектов развития.....	54
3.2. Паспорт Проекта развития 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»	55
3.3. Паспорт Проекта развития Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей.....	74
3.4. Паспорт Проекта развития 3 «Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям»	97
Раздел IV. Управление ресурсным обеспечением Программы развития Ярославского градостроительного колледжа	118
Раздел V. Управление Программой развития с учетом разработанных проектов (программы модернизации).....	126

Термины и сокращения

АРМ	Автоматизированные рабочие места
ВОС	Виртуальная образовательная среда
ДОТ	Дистанционные образовательные технологии
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
МЦК	Межрегиональный центр компетенций / межрегиональные центры компетенций
ОК	Общие компетенции
ОПОП	Основная профессиональная образовательная программа
ПОО	Профессиональная образовательная организация
ППКРС	Программа подготовки квалифицированных рабочих и служащих
ППСЗ	Программа подготовки специалистов среднего звена
ПСС	Профессиональные самообучающиеся сообщества
РПСВ	Региональная площадка сетевого взаимодействия / региональные площадки сетевого взаимодействия
РФ	Российская Федерация
СПО	Среднее профессиональное образование
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ФУМО	Федеральные учебно-методические объединения
ЭБС	Электронная библиотечная система
ЯГК	Ярославский градостроительный колледж
SWOT	аналитический инструмент стратегического планирования
WSR	WorldSkills Russia

Паспорт Программы развития

Наименование Программы развития	Программа развития государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского градостроительного колледжа на 2021- 2024 годы (далее – Программа)
Сроки реализации Программы	2021-2024 годы
Нормативно-правовая основа разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»• Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования на 2018-2025 гг." Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 № 1642• Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16))• Федеральные проекты: «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда»• Модернизация структуры программ профессионального образования для обеспечения их гибкости и эффективности: Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России)• Стратегия социально-экономического развития Ярославской области на период до 2030г Утверждена постановлением Губернатора области от 22.06.2007 № 572• Региональный Стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Ярославской области• Государственная программа Ярославской области «Развитие образования и молодежная политика в Ярославской области» на 2014 – 2020 годы (утверждена постановлением Ярославской области от 30.05.2014 № 524-п (с изменениями на 8 февраля 2019 года))
Цель Программы	Сохранить лидирующую позицию колледжа в рейтинге эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций региона на период до 2024 года
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none">• Разработать нормативную базу деятельности лаборатории педагогического проектирования «ГрадПрофи»• Создать и апробировать организационно-методические условия функционирования лаборатории по педагогическому проектированию в ПСС• Организовать и поддерживать взаимодействие ПСС• Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории• Создать нормативную базу для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей• Создать организационные и методические условия для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей• Организовать реализацию основных профессиональных образовательных по 7 специальностям в сетевой форме• Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории• Разработать и обеспечить работу электронной платформы сетевой площадки «ГрадПрофесий» для построения индивидуальной

<p>образовательной траектории школьников для профессиональной навигации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить участие не менее 3000 школьников в образовательных программах сетевой площадки «ГрадПрофессий» • Разработать и апробировать модель профессиональной навигации студентов колледжа • Вовлечь в работу площадки по профессиональной навигации не менее 2000 студентов
<p>Проектная часть Программы (программа модернизации)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи» • Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей • Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям
<p>Объемы и основные источники финансирования Программы</p>	<p>Выполнение мероприятий Программы обеспечивается за счет средств</p> <ul style="list-style-type: none"> • субсидии на выполнение государственного задания • от приносящей доход деятельности • субсидии на иные цели. <p>Общий объем финансового обеспечения проекта - 20354,88 тыс. руб. Из них 47 % средства государственного задания, 53 % средства от приносящей доход деятельности.</p>
<p>Результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Пакет нормативных документов по деятельности лаборатории • Образовательная программа по педагогическому проектированию в ПСС • Практика педагогического проектирования в ПСС • Организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий • Педагоги-наставники, обучающие, организовывающие и поддерживающие работу новых ПСС • План мероприятий по предьявлению результатов деятельности ПСС, получению педагогических званий • Педагоги колледжа-участники деятельности по педагогическому проектированию в ПСС • Педагоги-победители конкурса профессионального мастерства на уровне колледжа, участники конкурсов регионального и федерального уровней • Студенты-вузов и сотрудники предприятий, вовлеченные в мероприятия колледжа • Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта • Материалы докладов, статьи • Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений • Сетевые объединения по 5 укрупненным группам специальностей • Профессиональные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 7 специальностям • Программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 7 специальностям • Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения (реализация ППССЗ с использованием электронного

обучения и дистанционных образовательных технологий, проведения ДЭ, участия в WSR)

- 100% педагогических работников сетевых объединений прошли обучение по программам повышения квалификации и прошли стажировки у сетевых партнеров
- Создание сетевых учебно-методических комиссий
- Организовано обучение студентов в сетевой форме по 7 специальностям
- Дорожная карта по обеспечению функционирования сетевых объединений по 7 специальностям
- Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта
- Материалы докладов, статьи
- Соглашения не менее чем с 5 организациями- участниками сетевой площадки «ГрадПрофессий» по разработке и реализации программ
- Портфель профориентационных программ по перспективным и новым профессиям не менее чем по 10 направлениям и на 3 уровнях
- Набор диагностических методик для выбора направления (профиля)
- Логистический центр, сопровождающий реализацию индивидуальных образовательных траекторий
- Платформа для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации
- 3000 школьников-участников сетевой площадки «ГрадПрофессий»
- Модель профессиональной навигации студентов колледжа
- Программы (учебные курсы) по профессиональной навигации студентов
- 500 студентов ежегодно вовлечены в работу площадки
- Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта
- Материалы докладов, статьи
- Информированная общественность о ходе и результатах реализации проекта

Контроль за
исполнением
Программы

Текущий контроль реализации Программы осуществляет Совет по качеству, рубежный – Совет колледжа. Мероприятия Программы конкретизируются в годовых и месячных планах работы колледжа. Оперативный контроль реализации плана мероприятий в рамках проектов осуществляют руководители проектов. Авторский надзор за ходом реализации Программы осуществляет группа разработчиков Программы.

Информацию о ходе и результатах реализации Программы колледж размещает в сети Интернет на своем официальном сайте.

Раздел I. Текущее положение и анализ среды

1.1. Результаты исполнения предыдущей Программы развития

Программа развития колледжа за последние 10 лет разрабатывается с периодичностью один раз в три года. Это связано с тем, что профессиональное образование должно первым реагировать и учитывать быстро меняющиеся технологии во всех отраслях экономики государства, изменения нормативно-правовой базы образования, мировые требования чемпионатного движения «Молодые профессионалы WSR», а также цифровизацию всех отраслей экономики. Управление проектами, входящими в программу развития, действующую три года, более оперативное, гибкое, мобильное.

Последняя программа разработана в 2018 году, согласована Советом колледжа (протокол № 224 от 27 марта 2018 года), и утверждена директором колледжа 16 апреля 2018 года. Программа действует до конца 2020 года. В ее структуру входит портфель из 3 проектов: 1) «Развитие кадрового потенциала Ярославского градостроительного колледжа»; 2) «Повышение качества реализации образовательных программ через взаимодействие с работодателями, реализацию федеральных и областных программ и проектов, участие в конкурсах»; 3) «Создание системы повышения привлекательности колледжа для потребителей и других заинтересованных сторон».

В настоящее время стоит говорить лишь о промежуточных результатах, полученных на апрель 2020 года. В таблице 1.1.1, представлены промежуточные результаты выполнения программы развития за 2019г.

Таблица 1.1.1. Результаты исполнения Программы развития ГПОУ ЯО Ярославского градостроительного колледжа на 2018-2020гг.

Цель Программы	Создание долгосрочной основы действий для обеспечения инновационной активности и брендовой стабильности колледжа			
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 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. 			
Показатели	Наименование показателя	Ед. изм.	Целевое значение	Достигнутое значение
	Доля обновлённых трудовых договоров, должностных инструкций в отношении к введенным в действие ПС	%	60	60
	Доля работников, у которых образование, пройденное обучение, опыт практической деятельности соответствует требованиям ПС	%	75	75
	Доля педагогических работников, имеющих индивидуальные образовательные маршруты	%	80	100
	Доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение и мероприятия по развитию кадрового потенциала:	%		
	а) в качестве участников,		95	95
	б) в качестве организаторов		15	15

Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	%		
а) первую		43	46
б) высшую		37	38
Удовлетворенность педагогических работников системой оплаты труда, системой мотивации и стимулирования	%	50	45
Доля актуализированных основных образовательных программ	%	80	100
– Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки кадров	шт.	2	1
– Количество студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения	чел.	20	5
– Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме	шт. %	2	3
– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение по программам в сетевой форме		50	50
– Количество студентов других профессиональных образовательных организаций-участников сети, прошедших обучение по программам в сетевой форме	чел.	75	75
Доля преподавателей, систематически использующих современные образовательные технологии в учебном процессе	%	50	50
– Количество студентов ЯГК, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	100	197
– Количество студентов других ПОО, взрослого населения, прошедших обучение в новых лабораториях, мастерских в учебном году	чел.	50	145
Проведены КЭ по всем ПМ для МА, ИС по новой системе оценивания	%	50	50
Наличие брендбука	да/ нет	да	да
Изготовлены и используются носители фирменного стиля	да/ нет	нет	да
Увеличение количества посещений сайта колледжа	на %	15	12
Наличие официальных групп колледжа в различных соц. сетях	ед.	2	3
– Количество разработанных программ и реализованных мероприятий в рамках РИП	ед.	6	46

	– Количество школьников, охваченных мероприятиями и программами	ед.	20	802
	– Количество опубликованных статей и материалов о ходе и реализации проекта	ед.	4	4
	Обновление оборудования объектов социальной инфраструктуры: - столовая (корп. А, Т) - общежитие	ед.	2	2
	Доля потребителей, удовлетворенных качеством образовательных услуг	%	92	96
Полученные 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.			

Вывод. Оценивая промежуточные результаты выполнения программы, можно заключить следующее. Качество реализации образовательных программ повысилось, о чем свидетельствуют показатели по актуализации и обновлению содержания ППКРС, ППССЗ по всем укрупненным группам специальностей и профессий, началась реализация образовательных программ в сетевой форме по укрупненным группам 09, 10, которая позволяет использовать наиболее эффективные технологии обучения и современное оборудование, а также привлечь ресурсы работодателей для проведения мастер-классов, практико-ориентированных занятий.

Созданы условия для реализации образовательных программ по ФГОС СПО ТОП–50, где усилены требования к материально-техническому оснащению образовательного процесса, на данный момент укрупненные группы специальностей 09, 10 полностью соответствуют ФГОС СПО и требованиям профессиональных стандартов. Образовательная программа «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей» находится в процессе обеспечения материально-техническими ресурсами. Вместе с тем, на всех выпускающих кафедрах колледжа в рамках приема квалификационных экзаменов по профессиональным модулям на промежуточной аттестации студентов используется система оценки согласно регламентам чемпионатов Молодые профессионалы WSR.

Дуальная модель подготовки кадров действует ограниченно. Заключено соглашение с ГБУ «Электронный регион» по специальности «Информационные системы и программирование», проходят практики для небольшого числа студентов (3-5 человек), организованы стажировки для преподавателей, работодатель участвует в разработке программ, в итоговой аттестации и в олимпиадах. Однако недостаточно выстроена на локальном уровне нормативная база дуальной подготовки, слабо простроен регламент взаимодействия с работодателем, не внедрена модель наставничества. При этом и доля образовательных программ в колледже с внедренной моделью

дуальной подготовки ничтожна. Понимая преимущества дуального обучения, имеет смысл существенно расширить количество таких программ и содержание деятельности.

Развивается направление реализации сетевой модели непрерывного технологического образования для профессионального самоопределения и развития обучающихся школ. Оно оказалось очень востребованным для школ из-за необходимости предоставления качественного технологического образования на высоко оснащённых ученико-местах, в том числе в профессиональных образовательных организациях (далее – ПОО). Колледж заинтересован в абитуриентах, ориентированных на обучение по выбранной специальности, осознанно выбирающих учебное заведение. Существенно возросло количество образовательных программ для школьников, а также количество школьников, участвующих в программах колледжа. Спроектирована сетевая модель непрерывного технологического образования школьников в соответствии с потребностями региональной экономики и запросами личности. При этом программы сетевой площадки реализуются только силами двух колледжей. Спектр направлений региональной экономики, потребностей учебного предмета «технология» не полон. Нет возможности составлять индивидуальные образовательные маршруты для профессиональной навигации.

Обеспечены условия для профессионального развития сотрудников колледжа в соответствии с индивидуальными потребностями, требованиями профессиональных стандартов, актуальными направлениями функционирования и развития Ярославского градостроительного колледжа. На сегодняшний день переработаны практически все должностные инструкции педагогических работников колледжа в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, уже второй год каждый преподаватель составляет индивидуальную программу профессионального развития на учебный год, в соответствии с выявленными дефицитами профессиональных компетенций. За этот год увеличилась доля педагогических работников, вовлеченных во внутрифирменное обучение, изменилась профессионально – квалификационная структура педагогического состава в сторону увеличения аттестованных на первую и высшую категории. Доля педагогических работников, вовлеченных в мероприятия муниципального, регионального и федерального уровней (конкурсы профессионального мастерства, проектно-исследовательская деятельность, публикации и т.п.), увеличивается в части подготовки студентов для участия в этих мероприятиях. Однако доля педагогических работников, которые сами активно участвуют в конкурсах, конференциях, публикуют свой опыт, остается на том же уровне. При этом участие колледжа в регионально-значимых конкурсах профессионального мастерства мало.

Для повышения конкурентоспособности колледжа посредством формирования устойчивого положительного имиджа на рынке образовательных услуг региона разработана фирменная символика колледжа (фирменный стиль, логотип и т.д.). Организовано продвижение колледжа в интернет-пространстве: ведется страница Вконтакте, количество подписчиков которой возросло в 4 раза.

Таким образом, в целом результаты исполнения программы развития колледжа на 2018-2020гг. соответствуют, либо выше показателей, определенных на 2019 г., однако некоторые не достигают желаемого уровня. В этой связи необходимо скорректировать действия по реализации программы развития на оставшийся 2020 год.

С другой стороны, анализ выполнения программы развития показывает, что есть необходимость улучшения образовательных программ, исходя из потребностей региона, развития взаимодействия с работодателями и другими организациями, работы с абитуриентами, работы с кадровым потенциалом колледжа.

1.2. Аналитическая записка

1.2.1. Текущее положение

Образовательная деятельность. По состоянию на 2020 год колледж реализует программы подготовки специалистов среднего звена по очной форме по 19 специальностям, по заочной форме

– по 5 специальностям; программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих по очной форме обучения по 5 профессиям.

Удельный вес приоритетных профессий и специальностей по ТОП 50 от общего числа реализуемых профессий и специальностей СПО составляет 26 %.

Контингент обучающихся по очной форме: 2186 чел.

в том числе:

- на бюджетной основе – 1407 чел. (64 %)
- на основе договоров с оплатой стоимости обучения – 779 чел. (36 %)

Контингент обучающихся по заочной форме: 183 чел.

За последние годы возрос контингент обучающихся дневного отделения. При этом увеличилась доля обучающихся на внебюджетной основе. Контингент заочного отделения уменьшается на протяжении последних лет.

Качество подготовки обучающихся. Результаты государственной итоговой аттестации по ППССЗ за последние три года приведены в таблице.

Таблица 1.2.1.1 Результаты аттестации по ППССЗ

Учебные года	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Всего выпускников, успешно прошедших ГИА	409	100	440	100	402	100
Дипломы с «отличием»	35	8,6	33	7,5	36	9
Выдержали испытания на:						
«отлично»	192	47	169	38	166	41
«хорошо»	158	39	180	41	145	36
«удовлетворительно»	59	14	91	21	91	23

Результаты государственной итоговой аттестации по ППКРС за последние три года приведены в таблице.

Таблица 1.2.1.2 Результаты аттестации по ППКРС

Учебные года	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Всего выпускников, успешно прошедших ГИА	57	100	56	100	36	100
Дипломы с «отличием»	0	0	2	3,6	0	0
Выдержали испытания на:						
«отлично»	11	19	27	48	15	42
«хорошо»	24	42	21	38	14	39
«удовлетворительно»	22	39	8	14	7	19

Анализ приведенных данных показывает, что

- за последние три года наблюдается положительная динамика по результатам освоения основных профессиональных образовательных программ;
- за последние три года наблюдаются положительные изменения по качеству освоения основных профессиональных образовательных программ;
- качественный показатель ГИА в разрезе специальностей в 2018г. варьирует от 34% до 100%.

В колледже большое количество обучающихся-участников внешних конкурсов, олимпиад, в том числе победителей. 563 человека (25,4 %) за 2019 год. Из них 44 победителя и призера, 19 победителей и призеров Чемпионата WorldSkills Russia (WSR), из них набрали более 500 баллов – 17 чел. Наблюдается высокий уровень активности студентов в воспитательных мероприятиях.

При этом имеет место быть высокий отсев контингента по программам СПО — 5,2 %, недостаточное количество обучающихся, получающих стипендию, — 44 %.

Востребованность выпускников. Уровень востребованности выпускников колледжа на рынке труда за последние 5 лет остается стабильным.

По данным мониторинга ГИВЦ за 2019 год, приведенным в таблице 1.2.1.3 и на рисунке 1.2.1.4, имеется существенная положительная динамика по данным трудоустройства (показатель 1, около 10 %). Этот показатель примерно равен региональному показателю и выше данных по РФ. Произошла небольшая динамика по показателю 2, при этом он примерно на уровне средних значений по региону и по РФ, как и показатель 3. При этом показатель 4 двукратно превышает региональные и федеральные значения, что, несомненно, говорит о высоком качестве реализации образовательных программ.

Таблица 1.2.1.3 Трудоустройство выпускников по результатам 2018 года

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя
1	Удельный вес численности выпускников колледжа, завершивших обучение по образовательным программам СПО, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, завершивших обучение по ОПОП СПО	%	68,51 (58,91)
2	Отношение средней заработной платы выпускников образовательных организаций по профессиям и специальностям среднего профессионального образования к средней заработной плате по экономике региона	%	71,34 (67,20)
3	Средняя заработная плата выпускников образовательных организаций по профессиям и специальностям среднего профессионального образования	тыс.руб.	20,81
4	Удельный вес численности выпускников образовательных организаций, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, продолживших обучение по образовательным программам высшего образования в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования	%	26,08

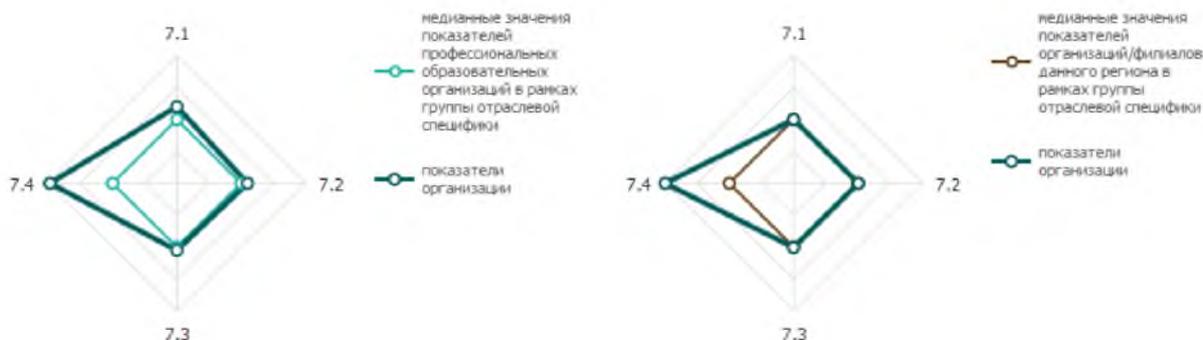


Рисунок 1.2.1.4 Трудоустройство выпускников по результатам 2019 года в сравнении со средними значениями по региону и по РФ

Несмотря на уверенный рост числа трудоустроенных выпускников колледжа, число трудоустроенных выпускников по специальности является неудовлетворительным. Одним из механизмов к этому является привлечение абитуриентов, поступающих на основании целевых договоров. Поиск других механизмов – один из актуальных вызовов для колледжа.

Система управления. Непосредственное управление организацией осуществляет директор. В колледже действуют коллегиальные органы управления: наблюдательный совет, общее собрание трудового коллектива, общее собрание работников и обучающихся колледжа, совет колледжа, экономический совет, педагогический совет, методический совет, советы отделений.

Колледж имеет в своей структуре четыре очных отделения: строительное, монтажно-механическое, информационных технологий, управления и права, архитектуры и рекламы, а также заочное отделение, центр доколледжной и профессиональной подготовки. Работой отделений руководят заведующие отделениями. Учебно-методическую и научно-методическую работу в колледже осуществляют 12 кафедр.

Все структурные подразделения колледжа функционируют согласно положениям и должностным инструкциям работников. Их работа организуется в соответствии со стратегией и политикой колледжа, целями и задачами согласно планам работы, которые разрабатываются на учебный год и ежемесячно. Ежегодно формируется общий план работы колледжа.

С целью совершенствования системы управления образовательным учреждением и обеспечения непрерывного совершенствования качества подготовки специалистов, управления материальными и финансовыми ресурсами, а также обеспечения удовлетворенности потребителей образовательных услуг колледжа в Ярославском градостроительном колледже разработана, внедрена и поддерживается в рабочем состоянии система менеджмента качества.

Основным инструментом поддержания системы менеджмента качества колледжа в рабочем состоянии и определения областей улучшения являются внутренние аудиты. Ежегодно разрабатывается и реализуется программа аудитов. В колледже функционирует специальный координирующий орган – совет по качеству, основной задачей которого является внедрение и развитие системы менеджмента качества в колледже.

Основные направления деятельности колледжа определяются Программой развития колледжа и регламентируются локальными нормативными актами, согласованными советом колледжа и утвержденными директором.

При этом важно, что несмотря на то, что в целом колледж движется в соответствии с актуальными направлениями развития системы СПО, некоторые важные стратегические мероприятия реализуются не в соответствии с обозначенными сроками.

Другим кризисным моментом в системе управления является то, что уже в течение долгого времени колледж является признанным лидером в системе СПО региона. С течением времени это лидерство все более укрепляется. В этих условиях необходим переход колледжа на новый уровень. Стратегическим направлением может быть конкуренция с ПОО-лидерами других регионов, конкуренция по отдельным аспектами с вузами региона, сотрудничество с ведущими образовательными и иными организациями- лидерами региона.

Кадровое обеспечение. Образовательный процесс в колледже осуществляет педагогический коллектив численностью 152 человека, в том числе штатных преподавателей 111 (73%), преподавателей внутренних совместителей 16 (10,5%), преподавателей внешних совместителей 15 (9,9%), мастеров производственного обучения и инструкторов по труду 10 (6,6%).

Подробная информация о состоянии и динамике кадрового обеспечения приведена в таблицах 1.2.1.3 и 1.2.1.4.

Таблица 1.2.1.3 Состояние кадрового обеспечения

Наименование показателя	Год				
	2015	2016	2017	2018	2019
Численность педагогических кадров всего (в том числе преподаватели -совместители)	161	160	164	161	152
В том числе мастеров производственного обучения, инструкторов по труду	10	9	10	11	10
Численность штатных преподавателей	112	116	112	110	111
Численность преподавателей – совместителей	22	20	25	20	16

(внутренние)					
Численность преподавателей – совместителей (внешние)	17	15	17	20	15
По гражданско-правовому договору -	-	-	-	-	-
Численность преподавательских кадров по квалификационным категориям:	43	38	40	44	46
Высшая	53	45	50	55	54
Первая	1	-	-	-	-
Вторая					
Имеют ученую степень и звание	4	4	4	3	3
Имеют почетное звание	3	4	4	5	6
Без высшего образования	3	5	5	9	8

Таблица 1.2.1.4 Динамика кадрового обеспечения

Год	Прибыло (чел.)	Уволились (чел.)	Причины увольнения
2015	35	19	Собственное желание, уход на пенсию, истечение срока договора, перевод на другую должность
2016	9	4	
2017	5	8	
2018	3	7	
2019	11	12	

Анализ данных показывает, что в колледже увеличилась текучесть кадров (8 %) с учетом вышедших на пенсию.

Анализ данных мониторинга ГИВЦ (таблица 1.2.1.5 и рисунок 1.2.1.6) показывает, что существенно в сравнении со средним значением по региону выше показатели колледжа по

- численности педагогических работников с опытом работы на предприятиях и в организациях;
- численности педагогических работников, прошедших программы стажировки на предприятиях;
- численности педагогических работников, прошедших программы дополнительного профессионального образования (ДПО) по ИКТ;
- численности педагогических работников, прошедших программы стажировки за рубежом;
- численности педагогических работников, прошедших программы ДПО по ТОП 50.

При этом низкие результаты по следующим параметрам

- численности работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills;
- численность совместителей из профильных организаций;
- численность педагогических работников, прошедших обучение по программам ДПО.

Таблица 1.2.1.5 Данные по кадровому составу по мониторингу ГИВЦ

п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя
1	Удельный вес численности работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации	%	0,00
2	Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения из числа действующих работников профильных предприятий и организаций, работающих по совместительству в образовательной организации на не менее чем 25% ставки, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	0,00 (3,95)

п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя
3	Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет в общей численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения	%	2,46 (9,97)
4	Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год, в общей численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	26,89
5	Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных организациях и предприятиях, в общей численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	10,08
6	Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год по использованию информационных и коммуникационных технологий, в общей численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	9,24
7	Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих высшее образование, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	94,78
8	Численность штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, имеющих педагогический стаж работы не менее 10 лет, в расчете на 100 студентов образовательной организации, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	чел.	4,49
9	Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	88,81
10	Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	30,60
11	Средний возраст штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	лет	47,15
12	Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших обучение (стажировку/практику) за рубежом в течение последних трех лет, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	%	1,66

п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя
13	Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих звания лауреатов всероссийских, международных конкурсов, почетные звания Российской Федерации, а также являющихся лауреатами государственных премий, член-корреспондентами или академиками государственных академий наук, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	%	—
14	Удельный вес численности штатных руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования, в общей численности штатных руководителей и педагогических работников образовательной организации	%	19,48

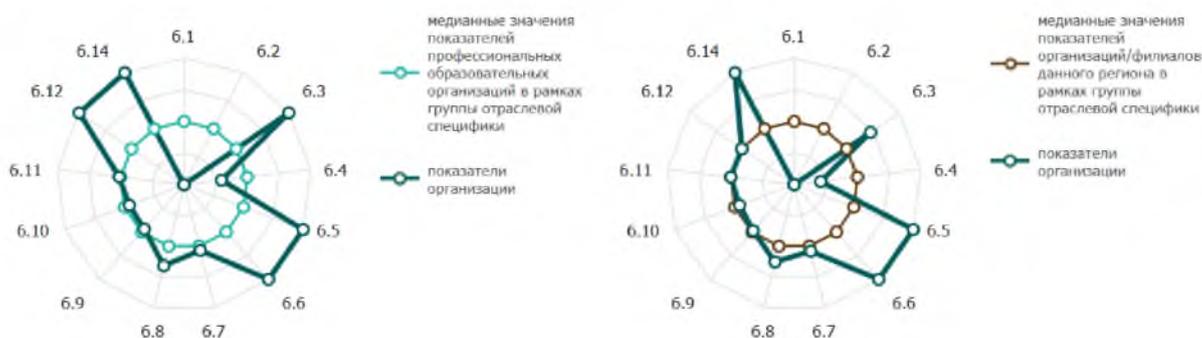


Рисунок 1.2.1.6 Данные по кадровому составу мониторинга ГИВЦ в сравнении со средними значениями по региону и по РФ

Сами педагоги отмечают низкий уровень готовности к работе с обучающимися с низкой мотивацией к учению, низким уровнем сформированности общих компетенций, низкой социальной адаптацией, с обучающимися с ОВЗ. При этом происходит рост числа категорий обучающихся с особыми образовательными потребностями. Так за 3 года количество обучающихся с ОВЗ в колледже возросло с 3 % до 17 %.

Следует зафиксировать низкий уровень участия педагогов в инновационной деятельности, деятельности, подтверждающей профессиональный уровень, – регионально-значимых конкурсах профессионального мастерства, чемпионатном движении и др. Количество педагогов-участников региональных и федеральных конкурсов – 5 чел. (3,3 %). Эксперты WorldSkills, имеющие право на проведение региональных чемпионатов, – 2 (1,3 %), эксперты WorldSkills регионального уровня – 8 человек (5,3 %), эксперты по демонстрационному экзамену – 15 человек (10 %).

Итак, при довольно высококвалифицированном составе кадров, колледж имеет небольшое количество педагогов, демонстрирующих свой опыт, тиражирующих его в региональной системе, в колледже, в том числе, участвуя в конкурсах профессионального мастерства, получая сертификаты соответствия, участвуя в грантах и т.д. Именно это, на наш взгляд, приводит к тому, что педагоги испытывают трудности с введением в практику новшеств. Такое, например, имело место быть при введении демонстрационного экзамена, ФГОС среднего общего образования, при переходе к всеобщему дистанционному обучению в условиях соблюдения мер санитарно-

эпидемиологического благополучия из-за распространения COVID-19 и т.д. Педагоги испытывают трудности при работе с обучающимися с особыми образовательными потребностями. В новых ситуациях ждут указаний, инструкций, редко предлагают решения.

На наш взгляд, причина не в том, что педагоги не владеют тем или иным содержанием или технологиями, а в том, что в колледже недостаточное количество «агентов инноваций». Под педагогами–«агентами инноваций» в данном случае мы понимаем тех, которые в новых условиях готовы взять на себя инициативу и управлять не только собственными действиями, но и лидировать среди других педагогов. Это лидерство может проявляться как в небольших педагогических сообществах колледжа, во всем педагогическом коллективе колледжа, так и на уровне педагогического сообщества в регионе.

Косвенным подтверждением этой гипотезы является то, что в колледже достаточно трудно подобрать кандидатуры на высвободившиеся должности руководителей кафедр, заведующих отделениями и т.д.

Качество учебно-методического и библиотечно-информационного обеспечения.

Книжный фонд библиотеки ГПОУ ЯО Ярославского градостроительного колледжа составляет более 93 тыс. экз., из них учебной литературы более 71 тыс. экз. Активно используется ЭБС «Знаниум». В колледже создана необходимая информационная и телекоммуникационная инфраструктура, ориентированная на новейшие технологии и методики обучения, эффективное управление функционированием и развитием образовательной организации. Все учебные кабинеты оснащены презентационным оборудованием и автоматизированными рабочими местами преподавателей с предоставлением доступа в Интернет, Интранет, электронному журналу, региональному Интернет-дневнику, образовательному цифровому контенту, созданному на базе виртуальной обучающей среды MOODLE и АИБС ИРБИС. Колледж при поддержке ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования» успешно внедряет автоматизированную систему управления образовательным учреждением (АСИОУ).

Инновационная и проектная деятельность. Содержательной основой для развития колледжа является его участие в федеральных, региональных проектах с привлечением субсидий.

Так в 2018 году колледжем был реализован *проект «Формирование и обеспечение функционирования региональной сети подготовки кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям среднего профессионального образования на основе создания региональных площадок сетевого взаимодействия»* в рамках государственной программы Российской Федерации "Развитие образования". В колледже была создана региональная площадка сетевого взаимодействия по направлению «Информационные и коммуникационные технологии» (далее – ИКТ).

В состав сетевого объединения входят образовательные организации и работодатели-партнеры:

- 4 колледжа: ГПОАУ ЯО Ярославский промышленно-экономический колледж; ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»; ГПОУ ЯО Переславский колледж им. А. Невского ; ГПОУ ЯО Рыбинский полиграфический колледж;
- организации: ГБУ ЯО «Электронный регион», ПАО «МТС», ООО «СИНТО», «Лабмедиа», ООО «Д-Линк Трейд», НПО «Криста» и др.

Научное руководство проектом осуществлял ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

Бюджет проекта: федеральная субсидия – 17,0438 млн. руб.; региональная субсидия – 6,961553 млн. руб.; средства ГПОУ ЯО Ярославского градостроительного колледжа от приносящей доход деятельности – 1,54227537 млн. руб.

Основные результаты проекта.

- Организована и нормативно регламентирована работа сетевого объединения колледжей и работодателей для подготовки кадров по направлению ИКТ.
- Разработаны новые сетевые образовательные программы и их учебно-методическое обеспечение. Созданы условия для реализации дистанционного и электронного обучения.

- Имеется 75 новых рабочих мест по наиболее востребованным специальностям сферы ИКТ. А именно функционируют лаборатории сетей и систем передачи информации; программных и программно-аппаратных средств защиты информации; технических средств защиты информации; организации и принципов построения компьютерных систем; мастерской монтажа и настройки объектов сетевой инфраструктуры.

- Более 30 педагогических работников прошли обучение по стандартам WorldSkills и другим программам повышения квалификации (Москва, Казань, Екатеринбург и др.).

В региональной системе образования получены следующие эффекты.

- Созданы условия (кадровые, информационно-методические, материально-технические, программно-методические) для обучения по наиболее востребованным специальностям сферы ИКТ.

- Имеется возможность для подготовки участников и проведения региональных, отборочных, национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» WorldSkills по компетенциям: WEB-дизайн, Сетевое и системное администрирование, Программные решения для бизнеса.

- Создана площадка для проведения демонстрационного экзамена по специальностям 09.02.06 Сетевое и системное администрирование; 09.02.07 Информационные системы и программирование; 10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем.

- Опыт описан и может быть тиражирован на другие группы наиболее востребованных в региональной экономике профессий и специальностей.

В 2019 году в рамках Федерального проекта «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование» колледж получил субсидию на реализацию **проекта по созданию детского технопарка «Кванториум»**. Детский технопарк «Кванториум» – это новая модель дополнительного образования детей и молодежи. Это площадка, оснащенная высокотехнологичным оборудованием. Его работа нацелена на подготовку новых высококвалифицированных инженерных кадров, разработку, тестирование и внедрение инновационных технологий и идей.

Для работы проведен капитальный ремонт помещений колледжа площадью более 1000 кв.м. Обучение в Кванториуме ведется по 6 направлениям (квантумам):

- промробоквантум – промышленная робототехника,
- IT-квантум – информационные технологии,
- геоквантум – геоинформационные системы,
- vr/ar – квантум виртуальная и дополненная реальность,
- промдизайнквантум – промышленный дизайн,
- хайтек-цех – ручной труд, лазерные технологии, аддитивные технологии, электроника.

Каждый квантум располагается в отдельном помещении. Также имеются квант-музей; коворкинг; лекторий; комната для персонала; шахматная гостиная.

В детском технопарке «Кванториум» на постоянной основе бесплатно ежегодно обучается не менее 800 детей. Более 3 500 школьников ежегодно знакомятся с деятельностью технопарка и участвует в его мероприятиях. На базе технопарка проводятся уроки технологии, обучающиеся мероприятия для учителей школ.

Для организации образовательного процесса и реализации проектов Кванториум оснащен высокотехнологичным оборудованием. В технопарке имеется лазерный гравер, фрезерные станки с ЧПУ, токарный и сверлильный станок, паяльные станции, роботизированный манипулятор КУКА, наборы для конструирования роботов, станция приема и обработки спутниковой информации, очки и шлемы виртуальной реальности; квадрокоптеры; беспилотное воздушное судно и др.

Финансовое обеспечение реализации мероприятия по созданию детского технопарка «Кванториум» в г. Ярославле составляет 123,05 млн. руб., из них

- 70,13 млн. руб. – средства федерального бюджета, предоставляемые в рамках субсидии на реализацию мероприятия по созданию детского технопарка «Кванториум»,
- 2,92 млн. руб. – средства областного бюджета, предоставляемые в рамках финансирования расходного обязательства по созданию детского технопарка «Кванториум»;
- 50,00 млн. руб. – внебюджетные средства, предоставленные ПАО «Сбербанк России».

В 2020 году в рамках Федерального проекта «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование» колледж получил субсидию на реализацию **проекта по созданию мобильного детского технопарка «Кванториум»**. Мобильный технопарк «Кванториум» представляет собой передвижную станцию, оснащенную высокотехнологичным оборудованием. Деятельность мобильных технопарков «Кванториум», организованная во взаимодействии с образовательными организациями и промышленными предприятиями, направлена на вовлечение детей разных возрастов в решение реальных производственных задач, проектную и продуктовую деятельность, раннюю профориентацию в высокотехнологичных отраслях. Он будет работать в 6 агломерациях, объединяющих не менее 45 школ. Не менее 1000 школьников будут охвачены дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами технической направленности, не менее 3000 школьников будут вовлечены в мероприятия, организованные на базе технопарка.

На создание мобильного технопарка привлечена субсидия в размере 16 256,6 тыс. руб из федерального бюджета, 11 177,36 тыс. руб. из регионального бюджета.

В 2022 году колледжем выиграна субсидия на создание второго мобильного технопарка.

С 2018 года реализуется проект по технологическому образованию школьников, выигранный в рамках конкурса на статус Региональной инновационной площадки.

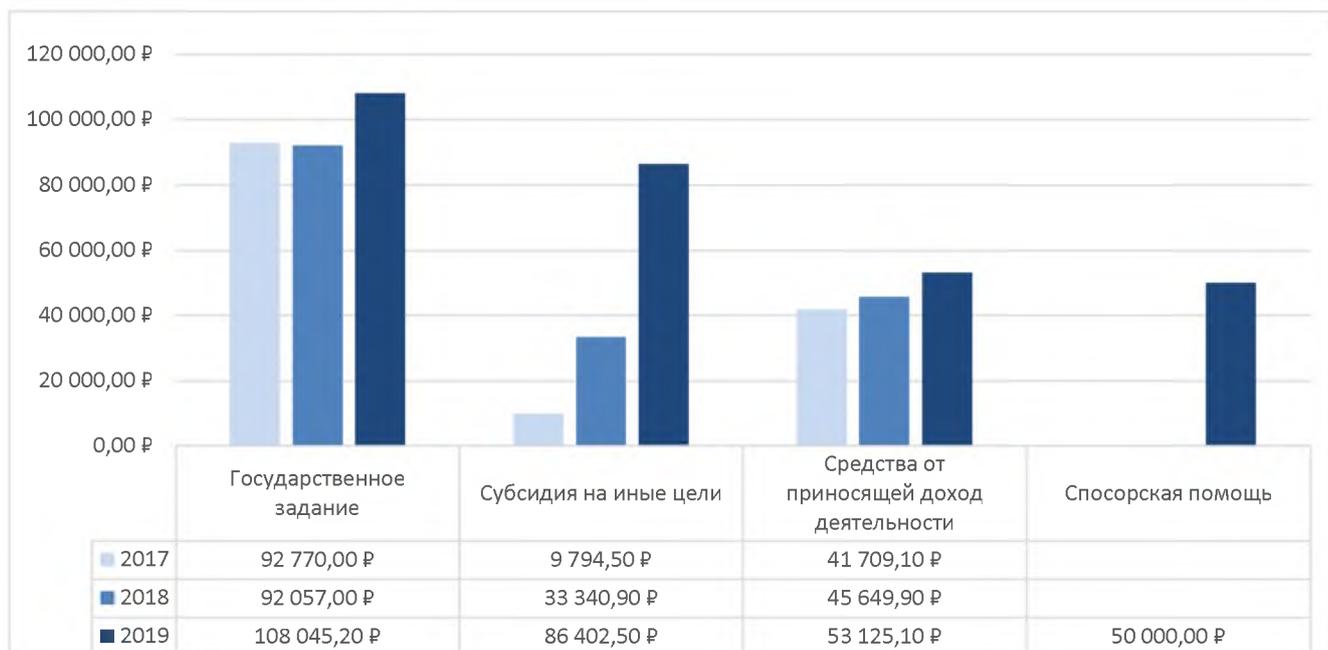
В колледже функционируют 2 стажировочные площадки ГОАУ ЯО Института развития образования по инновационным направлениям деятельности – «Распространение опыта по разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ детей в разных формах (разноуровневой, модульной, сетевой, с применением дистанционных технологий, летнего отдыха и проведения заочных школ)»; «Организационно-методическое обеспечение деятельности сетевых объединений».

Результатами и эффектами от участия в проектах является существенное улучшение материально-технической базы, развитие кадров колледжа, привлечение большего количества заинтересованных сторон к совместной работе, увеличение контингента и привлечение дополнительного финансирования.

Финансово-хозяйственная деятельность

Анализ доходов. На рисунке 1.2.1.7 приведены данные финансовых поступлений колледжа в динамике за 3 года. Анализ данных показывает существенную динамику по всем источникам финансирования. Общий доход колледжа увеличился на 106,6 %, средства по

государственному заданию увеличились на 16,5 %, существенно увеличились средства субсидии на



иные цели.

Рисунок 1.2.1.7 Поступления Ярославского градостроительного колледжа по источникам в динамике за 3 года

Увеличение дохода связано с увеличением контингента колледжа по бюджетным программам, количества платных образовательных услуг (рисунок 1.2.1.8), с привлечением дополнительного финансирования в виде субсидий на реализацию проектов.

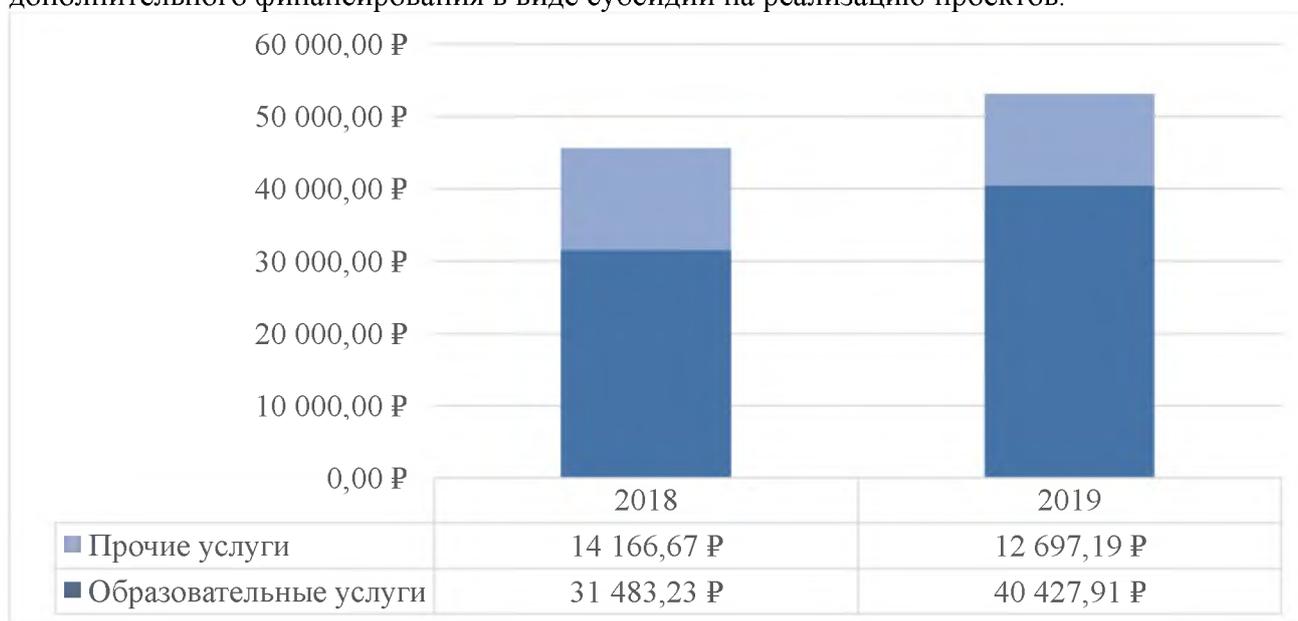


Рисунок 1.2.1.8 Структура внебюджетных доходов в динамике за 2 года

Большую часть внебюджетных доходов колледж получает от реализации образовательных программ (рисунок 1.2.1.8.). Существенная часть доходов приходится на доходы от реализации ППССЗ.

Таблица 1.2.1.9. Структура доходов, полученных от реализации образовательных программ

№	Наименование образовательной программы	Общие поступления за 2019 (по всем источникам)	Доля в общем доходе ООРП СПО, %

		финансового обеспечения), тыс.руб.	
1.	ППССЗ	123182,123	83%
2.	ППКРС	11223,212	8%
3.	Обучение по дополнительным программам	9001,6	6%
4.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	4996,026	3%
Итого:		148402,961	100%

Динамика доходов по образовательным программам в разрезе источников финансирования и потребителей приведена в таблице 1.2.1.9. Отмечая общую положительную динамику темпов роста доходов от реализации образовательных программ, следует отметить имеющиеся резервы. Открытие в колледже детского технопарка «Кванториум», имеющего серьезную ресурсную базу по высокотехнологическому оборудованию и по кадрам, дает потенциал для реализации дополнительных общеразвивающих образовательных программ технической направленности по новым и перспективным направлениям. Кроме того, при наличии пропускной способности площадки могут быть реализованы дополнительные профессиональные образовательные программы, программы профессионального обучения по новым и перспективным специальностям.

Таблица 1.2.1.9 Темпы роста доходов от реализации образовательных программ по типам конечных потребителей¹

Тип конечных потребителей	Источник финансового обеспечения	Образовательная программа		Доход за 2018, тыс.руб.	Доход за 2019, тыс.руб.	Темпы роста ОО, %
		Наименование	Тип			
Школьники	ГЗ	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	ДО	0	4996,026	100
	ОУ			0	0	0
	ОУ	Программа подготовки к ГИА	ДПО	618,6	632,1	2
Студенты СПО	ГЗ	Обучение по программам подготовки специалистов среднего звена	ППКРС	81424,790	91825,923	11
	ОУ			25452,1	31356,20	19
	ГЗ	Обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	ППССЗ	10632,230	11223,212	6
	ОУ			0	0	0

¹ Обозначения, принятые в таблице:

Тип источника финансового обеспечения:

ГЗ – Субсидии на выполнение государственного задания.

ОУ – Поступления от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

Тип образовательной программы по уровню и виду образования:

ДО – Программа дополнительного образования.

ОПОП – Основная профессиональная образовательная программа.

ДПО – Программа дополнительного профессионального образования.

ПО – Программа профессионального обучения.

Тип конечных потребителей	Источник финансового обеспечения	Образовательная программа		Доход за 2018, тыс.руб.	Доход за 2019, тыс. руб.	Темпы роста ОО, %
		Наименование	Тип			
Взрослое население	ОУ	Обучение по дополнительным программам	ДО	2712,7	2957	9
	ОУ	Обучение лиц предпенсионного возраста по дополнительным и профессиональным программам	ДПО	0	2527,7	100
	ОУ	Обучение безработных граждан по различным дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения	ДПО	535,8	1013,10	48
	ОУ	Обучение слушателей по договорам об образовании на обучение по дополнительным образовательным	ДПО	625,7	953,5	41
	ОУ	Обучение по программе профессиональной подготовки водителей ТС	ДПО	896,6	918,2	3

Анализ расходов колледжа позволяет заключить, что существенная часть из них, порядка 80 %) приходится на заработную плату сотрудников. На рисунке 1.2.1.10 приведены данные за 2019 год. Уровень заработной платы при этом остается достаточно стабильным и составляет 105 % к средней заработной плате по региону. Ежеквартально выплачиваются премии.

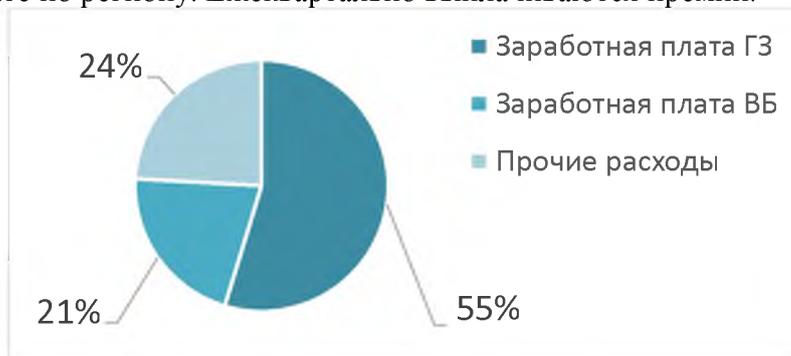


Рисунок 1.2.1.10 Расходы на заработную плату (с учетом начислений) в структуре общих расходов колледжа за 2019 год

Таблица 1.2.1.11 Структура расходов колледжа по источникам в динамике за 2 года

Статьи расходов	2019			2018		
	ГЗ	ВБ	Субсидия ИЦ	ГЗ	ВБ	Субсидия ИЦ
Заработная плата со страховыми взносами	85,20%	63,55%	0,10%	88,13%	55,26%	1,37%
Коммунальные услуги	7,62%	4,25%	0,00%	5,46%	8,19%	0,00%
Прочие расходы: налоги, стипендии	2,15%	1,33%	7,57%	0,00%	0,27%	0,02%
Прочие услуги: монтажные работы, программное и информационное обслуживание, лицензирование, экспертиза, страхование, оплата услуг по договорам	2,15%	4,02%	6,57%	0,19%	0,44%	0,00%
Приобретение материалов	1,12%	18,82%	7,23%	0,00%	0,08%	0,00%
Приобретение основных средств	0,66%	4,08%	75,97%	0,97%	3,79%	0,00%
Социальное обеспечение	0,57%	0,37%	2,55%	0,99%	4,35%	13,27%
Услуги по содержанию имущества: тех обслуживание и ремонт оборудования, текущий и капитальный ремонт, оплата услуг по договорам	0,52%	2,30%	0,00%	0,00%	0,00%	4,50%
Транспортные услуги	0,00%	0,46%	0,01%	2,67%	3,54%	17,11%
Услуги связи	0,00%	0,80%	0,00%	0,45%	2,43%	60,59%
Арендная плата	0,00%	0,02%	0,00%	1,13%	21,65%	3,14%

Анализ структуры расходов показывает, что положительная динамика в поступлениях колледжа отражается положительно на расходах на заработную плату, на приобретении материалов. Наличие субсидии на иные цели позволяет колледжу иметь расходы на основные средства. Соответствующие ячейки показаны заливкой.

1.2.2. Анализ сильных и слабых сторон

Анализ факторов (внешних и внутренних), оказывающих существенное влияние на деятельность колледжа (SWOT) позволит оценить риски, сформулировать конкурентные преимущества колледжа на региональном рынке образовательных услуг и определить стратегические направления и ориентиры в развитии колледжа.

Таблица 1.2.2.1. Оценка сильных и слабых сторон (балльная оценка значимости)

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
1.	Образовательная деятельность (реализация основных и дополнительных образовательных программ)	Высокий уровень востребованности выпускников колледжа на рынке труда	10	Снижение числа выпускников, трудоустроившихся по специальности, на 10 % за последний год. Отсутствие обучающихся принятых на основе договоров о целевом обучении	10
		Стабильный спрос на реализацию дополнительных образовательных программ у разных категорий граждан и организаций. Увеличение спроса на основные программы СПО на 10 %	9	Высокий отсев контингента по программам СПО – 5,2 %, недостаточное количество обучающихся, получающих стипендию, - 44 %	9
		Широкий спектр востребованных разноуровневых многопрофильных программ, в том числе по ТОП 50 – 17,4 %	8	Низкая доля программ, реализуемых на основе дуального обучения, сетевого взаимодействия (9 %). Отсутствие основных профессиональных образовательных программ СПО, получивших общественно-профессиональную аккредитацию	8
		Существенный опыт профориентационной работы	4	Низкая осознанность студентами выбора профессии, мотивация к обучению	5
		Сильная методическая база, ЭОР	5	Отсутствие системы профнавигации для школьников при выборе профессий и специальностей колледжа	7
		Наличие кванториума (новые формы выявления скрытых потенциалов детей)	7		

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
		Сетевая форма реализации образовательных программ	6		
		Международное сотрудничество для специальности МС (Германия, Кассель)	6		
		Дуальное обучение по ИТ специальностям	6		
		Обучение предпенсионеров	5		
		Большое количество обучающихся-участников внешних конкурсов, олимпиад	4		
2.	Кадровый потенциал	Квалифицированный педагогический коллектив и коллектив администраторов колледжа	10	Низкий уровень готовности педагогов к работе с обучающимися с низкой мотивацией к учению, низким уровнем сформированности ОК, низкой социальной адаптацией, с обучающимися с ОВЗ	10
		Конкретный практический опыт участия коллектива в реализации международных, федеральных и региональных проектов, организации работы стажировочных площадок колледжа по нескольким направлениям, в том числе по сетевому взаимодействию	9	Недостаток преподавателей (МГ, УД, СТ). Недостаточное количество преподавателей с производства	9
		Высокая обучаемость коллектива. Готовность к неопределенностям работников колледжа, отвечающих за принятие решений	8	Высокая текучесть кадров	5
		Опыт применения педагогами электронного и дистанционного обучения	6	Большое количество преподавателей и мастеров с квалификацией ниже требуемой, без опыта работы	8

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
		Опыт организации и проведения массовых мероприятий регионального и межрегионального значения	6	Низкая мотивация педагогического коллектива к участию в инновационной деятельности, деятельности по представлению опыта	9
		Наличие школы корпоративного обучения	5	Низкое качество использования электронного и дистанционного обучения	5
		Часть педагогов-бывшие выпускники колледжа	4	Отсутствие педагогического образования у большей части преподавателей специальных дисциплин и мастеров	5
				Профессиональное выгорание	4
3.	Финансы	Двукратные темпы роста доходов учреждения за последние два года (106 %)	10	Уровень заработной платы поддерживается в том числе за счет увеличения нагрузки	5
		Стабильность заработной платы. Наличие поквартальных премий	6	Стоимость образовательных услуг ниже, чем в некоторых ПОО	4
		Привлечение внешних инвестиций, участие в федеральных, региональных проектах и программах	9		
		Увеличение эффективности закупочных процедур	6		
4.	Материально-техническая база	Современная материально-техническая база по ИТ-специальностям, по сухому строительству	9	Устаревание машин и оборудования, несоответствие материально-технической базы современным требованиям по 19 профессиям и специальностям	10

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
		Наличие мультимедийного оборудования и АРМ преподавателя во всех кабинетах	6	Недостаточное количество компьютерных классов	7
		Наличие локальной компьютерной сети	5	Недостаточной количество ЭОР, новой учебной литературы	8
		Наличие материально-технической помощи партнеров (МТС, Кнауф и т.д.)	8	Отсутствие кабинета самостоятельной работы для студентов	5
				Необходимость модернизации сети Интернет, локальной сети в связи с расширением инфраструктуры	6
5.	Менеджмент	Высококвалифицированный административный персонал	10	Сбои в информировании при отчете о выполнении поручений	8
		Наличие опыта процессного и проектного управления у административной команды	8	Неактуальность информации в корпоративных сетях	7
		Выстроены текущие процессы за счет многолетнего использования системы менеджмента качества	7	Имеет место перенос сроков исполнения решений по стратегическим мероприятиям	9
		Быстрое развитие колледжа	6		
		Доброжелательная атмосфера, взаимовыручка, право на ошибку	9		
6.	Маркетинг	Большой выбор специальностей	9	Недостаточно ресурсов (в том числе площадей) для расширения спектра услуг	10
		Удобное месторасположение колледжа	9	Недостаточность продвижения услуг по дополнительным образовательным программам	6
		Широкий перечень образовательных услуг	9	Нет наружной рекламы	3
		Доступная стоимость обучения	9	Недостаточное использование корпоративного стиля и атрибутики	5

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
		Успешное позиционирование колледжа в СМИ и социальных сетях	7	Информация о деятельности колледжа представлена на сайте не достаточно, не всегда хорошо структурирована	8
		Успешная и известная в регионе профориентационная работа со школьниками	10		
		Улучшение качества взаимодействия с работодателями	8		
		Наличие службы содействия трудоустройства выпускников	6		
7.	Инфраструктура	Наличие многофункционального центра прикладных квалификаций и ресурсных центров	10	Затрудненные условия работы из-за рассредоточенности зданий, нехватки площадей (удаленность корпуса Т, 2 смены, 6ти дневная неделя, нулевые пары, большое количество внешних мероприятий регионального значения)	4
		Наличие столовой, общежития	7	Нет площадок для демонстрационного экзамена для 19 специальностей	10
		Наличие современных площадок для Демонстрационного экзамена по ИТ-специальностям, по сухому строительству	9	Недостаточное количество объектов спортивной инфраструктуры	9
		Наличие территории под строительство	3	Недостаточно мест в общежитии	8
		Выполнен капитальный ремонт 1, 2 этажей корпуса А	8	Устарели дизайн и мебель в социально-значимых местах (столовая, общежитие, библиотека, здравпункт)	7

№ п/п	Определение сильных и слабых сторон ПОО	Сильные стороны	Балльная оценка (1-10)	Слабые стороны	Балльная оценка (1-10)
		Отремонтированы крыши в двух корпусах	6	Необходим капитальный ремонт крыш, цокольных этажей, внешней территории, фасадов	6
				Не в полной мере выполнены требования по антитеррористической защищенности объектов	5
8.	Партнеры и каналы взаимодействия	Имеются устойчивые связи с несколькими предприятиями и организациями. Особенно по ИТ-специальностям, в сфере ЖКХ	8	Отсутствие базовых организаций для прохождения практики. Формальные партнерские отношения в ряде случаев	10
		Установлены прочные связи с образовательными организациями региона (школы, колледжа, вузы)	10	Низкие результаты в выстраивании партнерских отношений ряда ответственных сотрудников и структурных подразделениях	9
		Созданы и «раскручены» страницы в ВК и Фейсбуке	9	Отсутствие понятного регламента взаимодействия с работодателями	8
				Недостаточное количество партнеров по некоторым специальностям (АР, ЗИ)	7

В результирующую таблицу отберём наиболее значимые для формирования программы развития сильные и слабые стороны. Порогом отбора определим 10 баллов значимости. Итоги отбора приведены в таблице 1.2.2.2.

Таблица 1.2.2.2. Результаты отбора наиболее значимых сильных и слабых сторон

Оценка внутренней среды ПОО	
Сильная сторона	Слабая сторона
<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень востребованности выпускников колледжа на рынке труда 2. Квалифицированный педагогический коллектив и коллектив администраторов колледжа 3. Опыт реализации инновационных проектов на региональном, федеральном и международном уровнях 4. Двукратные темпы роста доходов учреждения за последние два года 5. Успешная и известная в регионе профориентационная работа со школьниками 6. Наличие развитой инфраструктуры 7. Установленные прочные связи с образовательными организациями региона 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение числа выпускников, трудоустроившихся по специальности 2. Усиление отрицательных тенденций по составу и качеству кадрового ресурса 3. Высокий отсев контингента по программам СПО, небольшое количество обучающихся, получающих стипендию 4. Устаревание машин и оборудования, несоответствие МТБ современным требованиям 5. Недостаточно ресурсов (в том числе площадей) для расширения спектра услуг 6. Нет площадок для демонстрационного экзамена для 19 специальностей 7. Отсутствие базовых организаций для прохождения практики

Исходя из выявленных сильных и слабых сторон учреждения, можно определить направления, на которых колледжу имеет смысл сконцентрироваться. Это работа с кадровым ресурсом учреждения, улучшение и расширения спектра образовательных программ, расширение сферы взаимодействия колледжа с другими образовательными организациями, предприятиями-лидерами и т.п.

1.3. Перспективы развития экономики региона, рынка работодателей и образовательных программ, вызовы для колледжа. Анализ возможностей и угроз

1.3.1. Перспективы социально-экономического развития Ярославской области

Согласно Стратегии пространственного развития Российской Федерации (РФ) на период до 2025 Ярославская область относится к перспективным центрам экономического роста субъектов РФ, которые обеспечивают вклад в экономический рост РФ от 0,2 процента до 1 процента ежегодно (таблица 1.3.1.1).

Таблица 1.3.1.1 Показатели принадлежности пространственного развития субъектов РФ

№ п/п	Показатель	Наличие или отсутствие показателя
1	Перспективные экономические специализации субъектов РФ	да
2	Принадлежность к макрорегиону РФ	Да (центральный)

№ п/п	Показатель	Наличие или отсутствие показателя
3	Принадлежность к перспективным крупным центрам экономического роста РФ – города, образующие крупные городские агломерации и крупнейшие городские агломерации, которые обеспечат вклад в экономический рост РФ более 1 процента ежегодно	нет
4	Принадлежность к перспективным центрам экономического роста субъектов РФ, которые обеспечат вклад в экономический рост РФ от 0,2 процента до 1 процента ежегодно	да
5	Принадлежность к перспективным центрам экономического роста субъектов РФ, которые обеспечат вклад в экономический рост РФ до 0,2 процента ежегодно	нет
6.	Принадлежность к перспективным минерально-сырьевым и агропромышленным центрам	нет
7.	Принадлежность к перспективным центрам экономического роста, в которых сложились условия для формирования научно-образовательных центров мирового уровня	нет
8.	Принадлежность к приоритетным геостратегическим территориям РФ	нет
9.	Принадлежность к приграничным геостратегическим территориям РФ	нет

Анализируя ключевые документы, определяющие приоритетные отрасли, направления развития для экономики региона, – Стратегию пространственного развития РФ на период до 2025, Стратегию социально-экономического развития Ярославской области до 2025 года зафиксируем Портфель стратегических отраслей Ярославской области:

- Высокотехнологичное машиностроение,
- Химия и нефтепереработка,
- Фармацевтическое производство и инновационная медицина,
- Агропромышленный комплекс,
- Туристско-рекреационный сектор и сфера обслуживания,
- Информационные технологии и бизнес услуги,
- Производство строительных материалов и строительство,
- Транспорт и логистический сектор.

Перспективная экономическая специализация, включает следующие виды производств:

- производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов (кроме производства автотранспортных средств);
- производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования;
- производство кожи и изделий из кожи;
- производство кокса и нефтепродуктов;
- производство компьютеров, электронных и оптических изделий;
- производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях;
- производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки;
- производство напитков;
- производство пищевых продуктов;

- производство прочей неметаллической минеральной продукции;
- производство прочих готовых изделий;
- производство прочих транспортных средств и оборудования;
- производство резиновых и пластмассовых изделий;
- производство текстильных изделий;
- производство химических веществ и химических продуктов;
- производство электрического оборудования;
- растениеводство и животноводство, предоставление соответствующих услуг в этих областях;

- рыболовство и рыбоводство;
- деятельность в области информации и связи;
- деятельность профессиональная, научная и техническая;
- туризм – деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги (деятельность туристических агентств и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма).

Оценивая соответствие профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в колледже приоритетным отраслям региона, конкретным производствам, можно заключить, что часть направлений взаимосвязаны напрямую. Например, туризм, информатика и вычислительная техника, информационная безопасность, управление в технических системах, техника и технологии наземного транспорта.

Другие направления подготовки, несмотря что напрямую не связаны с приоритетными отраслями, являются для них поддерживающими для приоритетных или обеспечивающими для городской инфраструктуры: строительство и архитектура, геодезия и землеустройство, сфера обслуживания, экономика и управление, юриспруденция.

Для Ярославской области характерна трудовая и образовательная миграция в федеральный центр и другие экономически более успешные регионы (Санкт-Петербург, Казань и др.).

1.3.2. Перспективы развития рынка работодателей (труда и занятости) Ярославской области. Ознакомимся с прогнозом дополнительной потребности в кадрах экономики Ярославской области на 2017 – 2023 годы².

Анализируя данные по дополнительной потребности в кадрах предприятий и организаций Ярославской области в прогнозном периоде при неизменных сценарных условиях развития экономики, можно предположить сохранение лидеров рейтинга отраслей с наибольшей потребностью в кадрах. В частности, это обрабатывающее производство, которое останется основной отраслью экономики Ярославской области.

Наиболее востребованными профессиями рабочих, окончивших образовательные организации СПО в прогнозном периоде, будут являться: сварщик (электросварочные и газосварочные работы), станочник (металлообработка), токарь-универсал, фрезеровщик-универсал, слесарь (слесарь-ремонтник, механосборочных работ, слесарь инструментальщик, по изготовлению и доводке деталей, по КИПиА), оператор (линии в производстве пищевой продукции, технологических установок, станков с программным управлением, установок и линий обработки пиломатериалов, ленточного оборудования, агрегатных линий сортировки и переработки бревен и т.д.), машинист (поточной линии формования хлебных изделий, крана, технологических насосов, котлов и др.), водитель (в основном категорий С, D, E; погрузчиков). Востребованными останутся профессии:

² По материалам ГУ Ярославской области «Центр психологической помощи и поддержки «Ресурс», организации уполномоченной региональным департаментом на деятельность, связанную с прогнозом кадровой потребности.

продавец, контролер-кассир, слесарь по ремонту автомобилей, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, наладчик технологического оборудования, оператор заправочной станции.

Наиболее востребованными специалистами в прогнозном периоде будут являться работники для замещения следующих должностей: механик, электромеханик, лаборант, техник.

Также сохранится потребность в кадрах для строительной отрасли. Наиболее востребованными будут являться профессии: бетонщик, каменщик, штукатур, арматурщик, облицовщик-плиточник, дорожный рабочий, маляр, плотник, машинист (экскаватора, бульдозера, крана, автогрейдера и др.).

Однако, в последние годы строительство в Ярославской области было более активным, чем в среднем по России. Существует угроза снижения активности в строительной отрасли региона в связи с завершением больших инфраструктурных проектов. Возможно, что возникший дефицит строительных работ может быть компенсирован увеличением объемов жилищного строительства.

Вместе с тем есть тенденции в сфере развития туризма и ИТ-кластера в Ярославской области.

При этом нельзя не отметить, что реализация ряда крупных инвестпроектов и дальнейшее увеличение туристического потенциала в Ярославской области сдерживается рядом проблем: недостаток развитой инфраструктуры, квалифицированных кадров, слабый маркетинг, неразвитая предпринимательская среда, несовершенство законодательства.

На основании Стратегии социально-экономического развития Ярославской области года нами составлен ТОП-10 ведущих работодателей региона, соответствующих структуре подготовки специалистов и квалифицированных рабочих колледжа.

Таблица 1.3.2.1 Сведения о ТОП-10 ведущих работодателей Ярославской области

№ п/п	Название организации / предприятия	Профессия	Участие работодателя в трудоустройстве выпускников
1	ОАО Норский керамический завод	техник	потенциальный работодатель
2	ОАО Завод силикатного кирпича	техник	потенциальный работодатель
3	ПАО Ярославский радиозавод	специалист по информационным системам	потенциальный работодатель
4	ЗАО Завод "ЛИТ"	техник	потенциальный работодатель
5	ОАО Яргортеплоэнерго	техник	действующий работодатель
6	ПАО ТГК 2	техник	действующий работодатель
7	ПАО МТС	специалист по информационным системам	действующий работодатель
8	ООО СИНТО	сетевой и системный администратор	действующий работодатель
9	ООО Ярославское СМУС «Стальмонтаж»	Техник, штукатур, маляр строительный	действующий работодатель

№ п/п	Название организации / предприятия	Профессия	Участие работодателя в трудоустройстве выпускников
10	ООО УК Альфа групп	техник	действующий работодатель

Благодаря проекту по созданию региональной площадки сетевого взаимодействия в сфере ИКТ у колледжа сложились взаимосвязи с некоторыми предприятиями ИТ-отрасли. Налажены взаимосвязи с работодателями в сфере ЖКХ. При этом недостаточно выстроены взаимоотношения с предприятиями и организациями в сфере строительства. Отчасти это связано некоторыми снижением экономической активности предприятий, отчасти с тем, что в колледже не достаточно построены регламенты взаимодействия с работодателями, нет системы взаимосвязанных действий и мероприятий, интересно представленных работодателям.

1.3.3. Обзор рынка образовательных программ в Ярославской области.

Постановлением Правительства Ярославской области от 20 июня 2017 года № 498-п «Об утверждении перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, наиболее востребованных, новых и перспективных в Ярославской области (топ-регион)» в регионе утвержден перечень наиболее востребованных профессий и специальностей.

Таблица 1.3.3.1 Сведения о подготовке по специальностям ФГОС ТОП-50, в Ярославской области³

Наименование профессии/специальности из ТОП-50	Количество ПОО региона, осуществляющих подготовку/количество обучающихся
08.01.24 Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ	1 (24 чел.)
09.02.06 Сетевое и системное администрирование	3 (157 чел.)
09.02.07 Информационные системы и программирование	4 (355 чел.)
10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем	2 (109 чел.)
11.02.15 Инфокоммуникационные сети и системы связи	1 (25 чел.)
11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств	1 (73 чел.)
15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	12 (639 чел.)
15.01.32 Оператор станков с программным управлением	2 (119 чел.)
15.02.09 Аддитивные технологии	1 (32 чел.)
15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	2 (70 чел.)
15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)	1 (61 чел.)

³ Данные приведены в части профессиональных образовательных организаций, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области

Наименование профессии/специальности из ТОП-50	Количество ПОО региона, осуществляющих подготовку/количество обучающихся
18.01.33 Лаборант по контролю качества сырья, реактивов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям)	1 (25 чел.)
18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений	1 (67 чел.)
23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	4 (316 чел.)
23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	2 (67 чел.)
29.02.09 Печатное дело	1 (70 чел.)
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	2 (67 чел.)
43.02.13 Технология парикмахерского искусства	1 (25 чел.)
43.02.14 Гостиничное дело	2 (76 чел.)
43.01.09 Повар, кондитер	12 (1108 чел.)
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	1 (32 чел.)
54.01.20 Графический дизайнер	2 (80 чел.)

Таблица 1.3.3.2. Сведения о подготовке по профессиям ТОП-Регион

Наименование профессии/специальности из ТОП-Регион	Количество ПОО региона, осуществляющих подготовку
08.01.18 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования	1 (25 чел.)
08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	2 (618 чел.)
09.02.06 Сетевое и системное администрирование	3 (157 чел.)
09.02.07 Информационные системы и программирование	4 (355 чел.)
11.01.01 Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	1 (25 чел.)
11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)	1 (93 чел.)
11.02.15 Инфокоммуникационные сети и системы связи	1 (25 чел.)
11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств	1 (70 чел.)
13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	6 (301 чел.)
13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	1 (188 чел.)
15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	12 (639 чел.)
15.01.23 Наладчик станков и оборудования в механообработке	1 (11 чел.)
15.01.32 Оператор станков с программным управлением	2 (119 чел.)

Наименование профессии/специальности из ТОП-Регион	Количество ПОО региона, осуществляющих подготовку
15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	2 (70 чел.)
15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)	1 (61 чел.)
18.02.06 Сварочное производство	2 (63 чел.)
18.02.09 Переработка нефти и газа	1 (238 чел.)
18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений	1 (67 чел.)
23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	4 (316 чел.)
23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)	1 (25 чел.)
23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	2 (67 чел.)
26.01.01 Судостроитель-судоремонтник металлических судов	1 (68 чел.)
29.02.09 Печатное дело	1 (70 чел.)
35.01.11 Мастер сельскохозяйственного производства	3 (299 чел.)
35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства	1 (99 чел.)
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	2 (67 чел.)
36.02.01 Ветеринария	1 (144 чел.)
43.01.09 Повар, кондитер	12 (1108 чел.)
43.02.10 Туризм	6 (450 чел.)
43.02.14 Гостиничное дело	2 (76 чел.)
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	1 (32 чел.)
54.01.20 Преподавание в начальных классах	4 (509 чел.)

Итак, анализируя данные, представленные в таблице, можно заключить, что, ведя образовательную деятельность по 23 образовательным программам среднего профессионального образования (19 специальностей и 4 профессии), 5 специальностей и 1 профессия входят в список ТОП 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей в РФ, ТОП-регион, что составляет 22% и 25%, соответственно. В целом в регионе обеспечена подготовка по всему спектру профессий и специальностей ТОП 50. Учитывая имеющуюся в колледже материально-техническую базу может быть рассмотрен вопрос о подготовке по профессиям и специальностям: 15.02.09 Аддитивные технологии; 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки); 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям); 54.01.20 Графический дизайнер и др.. Однако в целом, учитывая существующую потребность в кадрах, количество организаций и количество обучающихся студентов, можно считать долю образовательных программ в колледже по ТОП 50 оправданной.

1.3.4. Востребованные в регионе технологии будущего. Учитывая приоритетные отрасли экономики, в Ярославской области, вероятно, будут востребованы следующие технологии будущего:

- цифровое моделирование и проектирование;
- аддитивные технологии;
- производство новых материалов;
- Big Data;

- индустриальный интернет;
- робототехника;
- сенсорика.

Внедрение новых технологий требует подготовки новых специалистов в следующих отраслях экономики:

- медицине;
- биотехнологии;
- экологии;
- наземном и водном транспорте;
- авиации и космосе;
- ИТ-секторе;
- производстве новых материалов и нанотехнологиях;
- строительстве;
- робототехнике и машиностроении;
- энергосетях и управлении энергопотреблением;
- энергогенерации и накоплении энергии;
- социальной сфере;
- менеджменте.

Анализируя представленные списки, становится очевидным, что, с одной стороны, для имеющих в колледже профессий и специальностей в ближайшее время неизбежны изменения, связанные, прежде всего, с новыми материалами и новыми технологиями. И это означает, что педагогический коллектив, кафедры должны четко отслеживать такие изменения и обновлять исходя из этого образовательные программы, спектр дополнительных профессиональных программ для студентов.

С другой стороны, все время следует проверять профессионально-квалификационную структуру на актуальность и при необходимости вносить изменения.

Дополнительные возможности в этом у колледжа имеются благодаря наличию уникальных материально-технических и кадровых ресурсов в детском технопарке «Кванориум».

1.3.5. Вызовы для Ярославского градостроительного колледжа

Среди основных внешних вызовов, которые необходимо учитывать при формировании Программы развития колледжа, можно выделить следующие:

- становление инновационной цифровой экономики (экономики и общества знаний, цифровой экономики, информационного общества) и изменение требований общества, в том числе работодателей к компетенциям выпускников;
- усиление конкуренции между профессиональными образовательными организациями за абитуриентов и необходимость постоянного улучшения качества образовательных услуг, расширения спектра предоставляемых научно-образовательных услуг и активизации работы с потенциальными потребителями услуг;
- государственная политика в сфере среднего профессионального образования, направленная на поощрение финансово-экономической самостоятельности и самокупаемости образовательных организаций.

1.3.6. Анализ возможностей и угроз. Приведем ниже оценку возможностей и угроз внешней среды относительно колледжа по следующим параметрам: экономические факторы; политические и правовые факторы; научно-технические факторы; социально-демографические факторы; социально-культурные факторы; природные и экологические факторы; международные факторы (табл. 1.3.6.1).

Таблица 1.3.6.1. Анализ возможностей и угроз внешней среды

№ п/п	Определение возможностей и угроз внешней среды ПОО	Возможности	Балльная оценка (1-10)	Угрозы	Балльная оценка (1-10)
1	Экономические факторы	Стабильное финансирование ПОО в части государственного задания, субсидий на социальное обеспечение	10	Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг, конкуренция ПОО с вузами	10
		Возможность участия в конкурсах на получение финансирования (гранты, субсидии и т.д.) на развитие ПОО	10	Высокий уровень требований к МТБ по некоторым востребованным специальностям, в том числе по ТОП 50	8
		Возможность претендовать на софинансирование со стороны регионального бюджета при участии в конкурсах	7	Нестабильное финансирование (отсутствие) на материально-техническую базу, на содержание зданий и сооружений	10
		Инвестиции государства в цифровизацию – подготовка специалистов будущего	6	Невозможность реального уравнивания средней заработной платы педагогических работников со средней заработной платой в регионе	8
		Наличие покупательской способности населения при оплате образовательных услуг	8	Пассивная позиция работодателей по формированию заказа на подготовку кадров, отсутствие ресурсов и низкая мотивация для участия в подготовке кадров	10
		Небольшая положительная динамика в числе работодателей, готовых продуктивно взаимодействовать с ПОО	10	Недостаточность ресурсов у большинства предприятий для сотрудничества с ПОО	9
				Нестабильность экономики, существенные ограничения по прогнозированию потребности в подготовке кадров	8

№ п/п	Определение возможностей и угроз внешней среды ПОО	Возможности	Балльная оценка (1-10)	Угрозы	Балльная оценка (1-10)
				Снижение уровня доходов населения	7
				Инфляция	7
				Депрофессионализация общества	5
2	Политические и правовые факторы	Наличие понятной стратегии региона и государства, в т.ч. в образовании	10	Недостаточно усилий государства по контролю за устойчивыми результатами проектной деятельности	6
		Поддержка развития гражданской инициативы и патриотизма среди студентов	6	Оптимизация ПОО	7
		Положительное изменение в скорости принятия нормативной и методической базы федерального уровня в сфере образования	8	Необходимость исполнения несистемных (для ПОО) поручений о проведении мероприятий, мониторингов	8
				Усиление контроля (гипертрофированное) и его формализация	8
				Вовлечение детей и молодежи в «политические» течения с сомнительными ценностями	6
				Несовершенство законодательства	6
				Наличие большого количества нормативно-правовых актов не всегда систематизированных	7
				Нестабильная политическая обстановка в мире	5
3	Научно-технические факторы	Появление новых технологий на производстве, в образовании	8	Несоответствие материально-технической базы ПОО быстро меняющимся технологиям	9
		Повышение доступности ИК-технологий	7	Производство не всегда успевает за технологиями, которым обучены студенты	7

№ п/п	Определение возможностей и угроз внешней среды ПОО	Возможности	Балльная оценка (1-10)	Угрозы	Балльная оценка (1-10)
4	Социально-демографические факторы	Рост числа абитуриентов из-за улучшения демографической ситуации	10	Увеличение количества обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, в том числе не выявленных (скрытых)	10
		Новые возможности в связи с обучением предпенсионеров	8	Рост девиантного поведения среди населения, в том числе студентов, родителей, педагогов	8
		Новые возможности в связи с работой с обучением населения от центров занятости	7	Снижение уровня занятости (замена человека техникой)	5
		Расширение возможности обучения лиц с ОВЗ и инвалидов	5	Проблема создания условий для обучения и трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью	6
				Высокий уровень конкуренции за педагогические и иные кадровые ресурсы, в том числе с предприятиями и организациями из экономически более успешных сфер на фоне повышения среднего возраста сотрудников ПОО, низкого престижа педагогической работы	10
105	Социально-культурные факторы	Рост числа абитуриентов из-за существенного повышения престижа СПО, статуса ПОО	10	Не достаточная мотивация населения к обучению, в том числе к обучению в течение всей жизни	8
				Низкая культура труда, ценность труда, в том числе в профессиональной деятельности	8
				Низкий статус педагога	9
				Акцент потребителей образовательных услуг на правах, а не на обязанностях	7
				Дефицит реального общения	6
				Запрещенная информация доступна	6
6.		Создание предпосылок для экологического мышления,	8	Отсутствие личностных ценностей в сфере экологии у большинства населения	8

№ п/п	Определение возможностей и угроз внешней среды ПОО	Возможности	Балльная оценка (1-10)	Угрозы	Балльная оценка (1-10)
	Природные экологические факторы	наличие реальных примеров экологического поведения			
		Рост численности студентов, заинтересованных в ЗОЖ	9	Резкое увеличение количества детей с проблемами здоровья	9
		Рост числа людей и организаций, осуществляющих действия по защите экологии, возможности сотрудничества	7	Отсутствие запроса от работодателей на студентов, имеющих экологическую компетенцию	6
				Влияние малого количества солнечных дней в регионе на эмоциональное состояние граждан, на состояние здоровья	6
7.	Международные факторы	Возможности для внедрения и тиражирования эффективного мирового опыта	9	Нестабильная внешняя политика (санкции, ограничения на взаимодействие с некоторыми странами в сотрудничестве, в поставке товаров)	8
		Возможности использования телекоммуникационных сетей для бесплатного взаимодействия, обмена опытом	8	Языковой барьер (слабая подготовка)	7
		Возможности по сотрудничеству с иностранными образовательными организациями	9	Высокая затратность международных проектов	9
		Возможности участия в международных проектах	8	Увеличение количества обучающихся с недостаточным владением русским языком, с иной системой традиций и порядков	7

В результирующую таблицу отберём наиболее значимые для формирования программы развития сильные и слабые стороны. Порогом отбора определим 10 баллов значимости. Итоги отбора приведены в нижеследующей таблице 1.3.6.2.

Таблица 1.3.6.2. Результаты оценки возможностей и угроз

Оценка перспектив развития ПОО в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Возможность	Угроза
Рост числа абитуриентов	Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг, конкуренция ПОО с вузами
Стабильное финансирование ПОО в части государственного задания, субсидий на социальное обеспечение	Высокий уровень конкуренции за педагогические и иные кадровые ресурсы, в том числе с предприятиями и организациями из экономически более успешных сфер на фоне повышения среднего возраста сотрудников ПОО, низкого престижа педагогической работы
Возможность участия в конкурсах на получение финансирования (гранты, субсидии и т.д.) на развитие ПОО	Нестабильное финансирование (отсутствие) на материально-техническую базу, на содержание зданий и сооружений
Наличие понятной стратегии региона и государства, в т.ч. в образовании	Пассивная позиция работодателей по формированию заказа на подготовку кадров, отсутствие ресурсов и низкая мотивация для участия в подготовке кадров
Небольшая положительная динамика в числе работодателей, готовых продуктивно взаимодействовать с ПОО	Увеличение количества обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, в том числе не выявленных (скрытых)

1.4. Матрица SWOT-анализа

Данные, полученные в предыдущих разделах сведем в таблицу SWOT – анализа. SWOT– анализ считаем одним из эффективных методов стратегического анализа, обеспечивающего разработку оптимальной стратегии дальнейшего развития, которой может следовать образовательная организации, чтобы извлечь максимальные выгоды из имеющихся возможностей, преодолеть слабые стороны организации и предотвратить угрозы со стороны внешней среды.

Таблица 1.4.1. Стратегии развития

Матрица SWOT-анализа	Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
Возможности (O)	<i>SO-стратегия: S + O =</i> <i>План мероприятий и/или проекты развития ПОО</i>	<i>WO-стратегия: W + O =</i> <i>Проекты развития ПОО</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Рост числа абитуриентов 2. Стабильное финансирование ПОО в части государственного задания, субсидий на социальное обеспечение 3. Возможность участия в конкурсах на получение финансирования (гранты, субсидии и т.д.) на развитие ПОО 4. Наличие понятной стратегии региона и государства, в т.ч. в образовании 5. Небольшая положительная динамика в числе работодателей, готовых продуктивно взаимодействовать с ПОО 	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в конкурсах Министерства Просвещения на создание мастерских • Поиск других конкурсов для привлечения финансирования 	<ul style="list-style-type: none"> • Проект «Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей» • Проект «Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям» • План мероприятий по реорганизации и присоединению нового корпуса
Угрозы (Т)	<i>ST-стратегия: T + S =</i>	<i>WT-стратегия: W + T =</i>

Матрица SWOT-анализа	Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокий уровень востребованности выпускников колледжа на рынке труда 2. Квалифицированный педагогический коллектив и коллектив администраторов колледжа 3. Опыт реализации инновационных проектов на региональном, федеральном и международном уровнях 4. Двукратные темпы роста доходов учреждения за последние два года 5. Успешная и известная в регионе профориентационная работа со школьниками 6. Наличие развитой инфраструктуры 7. Установленные прочные связи с образовательными организациями региона 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение числа выпускников, трудоустроившихся по специальности 2. Усиление отрицательных тенденций по составу и качеству кадрового ресурса 3. Высокий отсев контингента по программам СПО, недостаточное количество обучающихся, получающих стипендию 4. Устаревание машин и оборудования, несоответствие МТБ современным требованиям 5. Недостаточно ресурсов (в том числе площадей) для расширения спектра услуг 6. Нет площадок для демонстрационного экзамена для 19 специальностей 7. Отсутствие базовых организаций для прохождения практики
	<i>План мероприятий и/или проектов по минимизации угроз</i>	<i>План мероприятий и/или проектов по устранению слабых сторон</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг, конкуренция ПОО с вузами 2. Высокий уровень конкуренции за педагогические и иные кадровые ресурсы, в том числе с предприятиями и организациями из экономически более успешных сфер на фоне повышения среднего возраста сотрудников ПОО, низкого престижа педагогической работы 3. Нестабильное финансирование (отсутствие) на материально-техническую базу, на содержание зданий и сооружений 4. Пассивная позиция работодателей по формированию заказа на подготовку кадров, отсутствие ресурсов и низкая мотивация для участия в подготовке кадров 5. Увеличение количества обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, в том числе не выявленных (скрытых) 	<ul style="list-style-type: none"> • План мероприятий по оснащению мастерских по наиболее востребованным специальностям колледжа, обеспеченных высококвалифицированными кадровыми ресурсами, готовыми к инновационной деятельности за счет средств приносящей доход деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • Проект «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи» • План мероприятий по работе со «сложным» контингентом • План мероприятий по постоянному обновлению образовательных программ с учетом потребностей экономики региона, профессий будущего

Анализ внешних и внутренних факторов определил основные приоритеты развития колледжа:

- удовлетворение потребностей социально-экономической сферы региона в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, совершенствование структуры профессиональной подготовки, организация подготовки по новым специальностям и профессиям будущего;
- модернизация материально-технического, информационного и учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- совершенствование технологичности процесса обучения, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;
- расширение спектра оказываемых образовательных услуг, в том числе в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения;
- создание системы профориентации школьников и профнавигации студентов;
- совершенствование кадрового потенциала колледжа.

Раздел II. Стратегические цели и задачи развития Ярославского градостроительного колледжа

2.1 Видение, миссия и приоритетные направления развития Ярославского градостроительного колледжа

Видение

Ярославский градостроительный колледж – это

- единое образовательное пространство профессионального роста и самоопределения личности,
- ресурсный центр образовательных инноваций региона,
- партнер организаций-лидеров, оперативно реагирующий на запросы и ожидания всех заинтересованных сторон, активно формирующий эти запросы и ожидания с учетом современных трендов и вызов будущего.

Миссия

Мы готовим конкурентоспособных и высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, развиваем способности школьников к техническому творчеству, создаем условия для осознанного выбора профессии, сохраняя традиции, внедряя инновации.

Приоритетные направления развития

1. Развитие кадрового потенциала Ярославского градостроительного колледжа.
2. Обновление образовательных программ и механизмов их реализации.
3. Создание среды для профессиональной навигации школьников и студентов.

2.2. Стратегические цели и задачи Программы развития

С учетом проведенного анализа внутренней и внешней среды колледжа, SWOT-анализа, выявленных направлений развития сформулируем стратегическую цель и задачи развития колледжа (табл. 2.2.1).

Таблица 2.2.1. Стратегические цели и задачи развития

Стратегическая цель	<i>Сохранить лидирующую позицию колледжа в рейтинге эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций региона</i>		
	Приоритетные направления	Цели по направлениям (подцели программы)	Задачи по направлениям
Декомпозиция стратегической цели	1. Развитие кадрового потенциала Ярославского градостроительного колледжа	Создать в 2024 году лабораторию «ГрадПрофи» и обеспечить вовлечение не менее 30% педагогических работников в профессиональные самообучающиеся сообщества (далее – ПСС)	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать нормативную базу деятельности лаборатории педагогического проектирования «ГрадПрофи» • Создать и апробировать организационно-методические условия функционирования лаборатории по педагогическому проектированию в ПСС • Организовать и поддерживать взаимодействие ПСС • Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории
	2. Обновление образовательных программ и механизмов их реализации	Создать и обеспечить работу сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей для обучения 280 студентов к 2024 году	<ul style="list-style-type: none"> • Создать нормативную базу для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей • Создать организационные и методические условия для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей • Организовать реализацию основных профессиональных образовательных по 7 специальностям в сетевой форме • Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории
	3. Создание среды для профессиональной навигации	Создать сетевую площадку профессиональной навигации «ГрадПрофессий», обеспечивающую	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать и обеспечить работу электронной платформы сетевой площадки «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации

Стратегическая цель	<i>Сохранить лидирующую позицию колледжа в рейтинге эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций региона</i>		
	Приоритетные направления	Цели по направлениям (подцели программы)	Задачи по направлениям
	школьников и студентов	пропускную способность не менее 1000 школьников и 500 студентов ежегодно с 2021 года не менее чем по 10 направлениям к 2024 году	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить участие не менее 3000 школьников в образовательных программах сетевой площадки «ГрадПрофессий» • Разработать и апробировать модель профессиональной навигации студентов колледжа • Вовлечь в работу площадки по профессиональной навигации не менее 2000 студентов • Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории

2.3 Показатели и результаты Программы развития

К концу 2024 года в результате реализации трех проектов программы развития будут достигнуты следующие показатели (табл. 2.3.1)

Таблица 2.3.1. Показатели и ожидаемые результаты реализации программы развития

Стратегическая цель:	<i>Сохранить лидирующую позицию колледжа в рейтинге эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций региона</i>				
Подцель 1:	Создать в 2024 году лабораторию «ГрадПрофи» и обеспечить вовлечение не менее 30% педагогических работников в профессиональные самообучающиеся сообщества				
Наименование результата	Наименование показателя	Ед. изм.	Тип показателя (целевой / аналитический)	Базовое значение	Целевое значение
	1. Доля педагогических работников, вовлеченных ПСС (Отв. Харавинина Л.Н.)	%	Целевой	0%	30%
	2. Внесены изменения в показатели эффективного контракта (Отв. Кулезнева И.Н.)	Да / нет	Целевой	нет	да
	3. Внедрена система званий для педагогов (Отв. Харавинина Л.Н.)	Да / нет	Целевой	нет	да

	4. Доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровня <i>(Отв. Харавинина Л.Н.)</i>	%	Аналитический	0%	3%
	5. Доля педагогов-наставников <i>(Отв. Харавинина Л.Н.)</i>	%	Аналитический	0%	10%
	6. Доля руководящих и педагогических работников, вовлеченных в мероприятия по развитию кадрового потенциала в качестве организаторов <i>(Отв. Харавинина Л.Н.)</i>	%	Аналитический	10%	15%
	7. Разработана и реализована организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий <i>(Отв. Кулезнева И.Н.)</i>	%	Аналитический	нет	да
Ожидаемые результаты (подцель 1)	1. Пакет нормативных документов по деятельности лаборатории 2. Образовательная программа по педагогическому проектированию в ПСС 3. Практика педагогического проектирования в ПСС 4. Организационная схема и 5. план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий 6. Педагоги-наставники, обучающие, организовывающие и поддерживающие работу новых ПСС 7. План мероприятий по предъявлению результатов деятельности ПСС, получению педагогических званий 8. Педагоги колледжа-участники деятельности по педагогическому проектированию в ПСС 9. Педагоги-победители конкурса профессионального мастерства на уровне колледжа, участники конкурсов регионального и федерального уровней 10. Студенты-вузов и сотрудники предприятий, вовлеченные в мероприятия колледжа 11. Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта 12. Материалы докладов, статьи				
Подцель 2:	Создать и обеспечить работу сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей для обучения 280 студентов к 2024 году				
Показатели (подцель 2)	Наименование показателя	Ед. изм.	Тип показателя (целевой / аналитический)	Базовое значение	Целевое значение

	1. Трудоустройство выпускников по специальности (из числа трудоустроенных и нетрудоустроенных) <i>(Отв. Шимко Н.А.)</i>	%	Целевой	56	60
	2. Количество студентов, обученных в рамках сетевых объединений	Ед.	Целевой	25	280
	3. Создано 5 сетевых объединений по укрупненным группам (нарастающим итогом) <i>(Отв. Кулезнева И.Н.)</i>	Ед.	Целевой	1	5
	4. Имеется положительная динамика по результатам итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по специальностям и профессиям для которых созданы сетевые объединения (средний балл) <i>(Отв. Кулезнева И.Н.)</i>	%	Целевой	0	10%
	5. Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки (нарастающим итогом) <i>(Отв. Колотухин О.В.)</i>	Ед.	Аналитический	1	5
	6. Доля студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения (нарастающим итогом) <i>(Отв. Колотухин О.В.)</i>	%	Аналитический	1	15
	7. Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме <i>(Отв. Кулезнева И.Н.)</i>	Ед.	Аналитический	1	5
	8. Количество программ, в которых промежуточная аттестация по форме и содержанию соответствует демонстрационному экзамену <i>(Отв. Кулезнева И.Н.)</i>	Ед.	Аналитический	1	5
Ожидаемые результаты (подцель 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений 2. Сетевые объединения по 5 укрупненным группам специальностей 3. Профессиональные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 7 специальностям 4. Программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 7 специальностям 5. Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения (реализация ППССЗ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, проведения ДЭ, участия в WSR) 				

	6. 100% педагогических работников сетевых объединений прошли обучение по программам повышения квалификации и прошли стажировки в у сетевых партнеров 7. Создание сетевых учебно-методических комиссий 8. Организовано обучение студентов в сетевой форме по 7 специальностям 9. Дорожная карта по обеспечению функционирования сетевых объединений по 7 специальностям 10. Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта 11. Материалы докладов, статьи				
Подцель 3	Создать сетевую площадку профессиональной навигации «ГрадПрофессий», обеспечивающую пропускную способность не менее 1000 школьников и 500 студентов ежегодно с 2021 года не менее чем по 10 направлениям к 2024 году				
Показатели (подцель 3)	Наименование показателя	Ед. изм.	Тип показателя (целевой / аналитический)	Базовое значение	Целевое значение
	1. Наличие электронной платформы для проектирования образовательной траектории в целях профессиональной навигации школьников (Отв. Терешина Л.Б.)	Да / нет	Целевой	Нет	<i>Да</i>
	2. Количество школьников, обучившихся по программам площадки (ежегодно) (Отв. Терешина Л.Б.)	чел	Целевой	0	1000
	3. Разработана модель профессиональной навигации студентов колледжа (Отв. Кулезнева И.Н.)	Да / нет	Целевой	Нет	<i>Да</i>
	4. Количество студентов, вовлеченных в деятельность площадки по профессиональной навигации	Ед	Целевой	0	1000
	5. Количество профилей, по которым разработан портфель многоуровневых, вариативных программ (нарастающим итогом) (Отв. Терешина Л.Б.)	Ед	Аналитический	4	10
	6. Количество разработанных и реализованных дополнительных общеразвивающих и дополнительных профессиональных программ по профессиям будущего (Отв. Дубовик А.И.)	Ед	Аналитический	0	8
Ожидаемые результаты (подцель 3)	1. Соглашения не менее чем с 5 организациями- участниками сетевой площадки «ГрадПрофессий» по разработке и реализации программ 2. Портфель профориентационных программ по перспективным и новым профессиям не менее чем по 10 направлениям и на 3 уровнях				

3. Набор диагностических методик для выбора направления (профиля)
4. Логистический центр, сопровождающий реализацию индивидуальных образовательных траекторий
5. Платформа для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации
6. 3000 школьников-участников сетевой площадки «ГрадПрофессий»
7. Модель профессиональной навигации студентов колледжа
8. Программы (учебные курсы) по профессиональной навигации студентов
9. 500 студентов ежегодно вовлечены в работу площадки
10. Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта
11. Материалы докладов, статьи
12. Информированная общественность и ходе и результатах реализации проекта

Раздел III. Проекты развития Государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского градостроительного колледжа

3.1. Описание проектов развития

Таблица 3.1.1. Описание проектов развития

№ п/п	Приоритетное направление развития ПОО	Наименование проекта	Цель проекта	Период реализации проекта	Руководитель проекта
1	Развитие кадрового потенциала Ярославского градостроительного колледжа	Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»	Создать в 2024 году лабораторию «ГрадПрофи» и обеспечить вовлечение не менее 30% педагогических работников в профессиональные самообучающиеся сообщества (далее – ПСС)	2021-2024	Харавинина Л.Н.
2	Обновление образовательных программ и механизмов их реализации	Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей	Создать и обеспечить работу сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей для обучения 280 студентов к 2024 году	2021-2024	Кулезнева И.Н.
3	Создание среды для профессиональной навигации школьников и студентов	Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям	Создать сетевую площадку профессиональной навигации «ГрадПрофессий», обеспечивающую пропускную способность не менее 1000 школьников и 500 студентов ежегодно с 2021 года не менее чем по 10 направлениям к 2024 году	2021-2024	Масленникова Т.Л.

3.2. Паспорт Проекта развития 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

3.2.1. Основные положения

Наименование проекта 1 (полное):	Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»
Наименование проекта 1 (сокращенное):	ГрадПрофи
Срок начала и окончания проекта 1	01.01.2021 – 31.12.2024

3.2.2. Цель и показатели проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

Цель проекта 1	Создать в 2024 году лабораторию «ГрадПрофи» и обеспечить вовлечение не менее 30% педагогических работников в профессиональные самообучающиеся сообщества						
Показатели проекта 1 и их значения по годам	Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, год			
				2021	2022	2023	2024
	Доля педагогических работников, вовлеченных ПСС (Отв. Харавинина Л.Н.)	Целевой	0%	5%	15%	25%	30%
	Внесены изменения в показатели эффективного контракта (Отв. Кулезнева И.Н.)	Целевой	нет	нет	да	да	да
	Внедрена система званий для педагогов (Отв. Харавинина Л.Н.)	Целевой	нет	нет	да	да	да
Доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровня (Отв. Харавинина Л.Н.)	Аналитический	0%	1%	2%	2%	3%	

	Доля педагогов-наставников (Отв. Харавинина Л.Н.)	Аналитический	0%	0%	7%	9%	10%
	Доля руководящих и педагогических работников, вовлеченных в мероприятия по развитию кадрового потенциала в качестве организаторов (Отв. Харавинина Л.Н.)	Аналитический	10%	12%	13%	14%	15%
	Разработана и реализована организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий (Отв. Кулезнева И.Н.)	Аналитический	нет	нет	да	да	да

3.2.3. Карта среды проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи» (модель А.Остервальдера)

<p>8 - Ключевые партнеры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Институт развития образования 2. Общеобразовательные организации Тутаевского муниципального района, работающие в рамках ПСС 3. Вузы Ярославской области, обучающие студентов-потенциальных преподавателей и мастеров колледжей 4. Предприятия-партнеры 	<p>7 - Ключевые виды деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Различные формы обучения (школа корпоративного обучения, дополнительное профессиональное образование) 2. Проектная и инновационная деятельность 3. Конкурсная деятельность 	<p>2 - Достоинства предложения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Овладение педагогами колледжа инструментарием выявления и решения проблем в обучении: педагогическое проектирование, ПСС 2. Развитие профессиональных компетенций педагогических работников (педагогической, методической, психологической, ИКТ, проектной) 3. Создание возможностей для саморазвития и самореализации педагогов, студентов 	<p>4 - Отношения с заказчиком:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представление отчетов раз в полгода в рамках авторского надзора 2. Представление результатов работы в коллегиальных органах управления (наблюдательный, педагогический, методический советы) 3. Оперативные совещания 	<p>1 - Пользовательские сегменты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Педагогические и административные работники колледжа 2. Студенты ВУЗов
<p>9 - Структура затрат:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Средства для материального поощрения сотрудников (эффективный контракт, премирование, единовременные выплаты, связанные со званиями, победами в конкурсах) 2. Выплаты консультантам, экспертам по научно-методическому сопровождению проекта и реализации проекта 		<p>5 - Источники доходов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Средства государственного задания 2. Средства от приносящей доход деятельности 		

3.2.4. Результаты проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

№ n/n	Наименование задачи	Результат	Срок	Характеристика результата
1	Разработать нормативную базу деятельности лаборатории педагогического проектирования «ГрадПрофи»	Пакет нормативных документов по деятельности лаборатории: <ul style="list-style-type: none"> • Положение о лаборатории • Обновленный эффективный контракт • Положение о званиях педагогических работников колледжа • Положение о конкурсе профессионального мастерства 	31.12.2022 31.12.2021 31.12.2021 31.12.2021 31.12.2022	Пакет включает в себя не менее 4 нормативных документов Документ описывает цели, задачи, модель функционирования ПСС, направления и механизмы работы, систему мероприятий по предъявлению результатов ПСС, участников и прочие аспекты деятельности лаборатории Внесены изменения в показатели эффективного контракта для всех категорий педагогических работников. Показатели позволяют дифференцировать степень участия педагогов в деятельности лаборатории В положении определены звания для педагогических работников, определены критерии их получения Положение содержит описание порядка проведения и порядка определения победителей внутриколледжного конкурса профессионального мастерства педагогических работников. Положение должно максимально коррелировать с мероприятиями значимых на региональном уровне конкурсов профессионального мастерства
2	Создать и апробировать организационно-методические условия функционирования лаборатории по педагогическому проектированию в ПСС	Образовательная программа по педагогическому проектированию в ПСС	30.03.2021	Практикоориентированная программа объемом не более 48 часов для обучения педагогов колледжа. Программа включает в себя модули по выявлению педагогических проблем / задач, технологию работы в ПСС. Консультирование работы сообществ. Программа поддерживается в виртуальной образовательной среде Moodle.

№ n/n	Наименование задачи	Результат	Срок	Характеристика результата
				Значимой частью программы являются инструктивно-методические материалы для педагогического проектирования в ПСС. Материалы содержат в себе описания, схемы, алгоритмы для педагогического проектирования в ПСС. Их предназначение в том, чтобы обеспечить новых педагогов, вовлекаемых в деятельность, знаниями, способами деятельности.
		Практика педагогического проектирования в ПСС	15.12.2021	Апробирована деятельность лаборатории по педагогическому проектированию в ПСС. Участниками практики стали не менее 8 педагогов. Педагоги обучены. Их сообщество предъявляет результаты совместной деятельности
		Организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий	31.12.2021 31.12.2022	План работы колледжа содержит мероприятия по привлечению молодых педагогов
3	Организовать и поддерживать взаимодействие ПСС	Педагоги-наставники, обучающие, организовывающие и поддерживающие работу новых ПСС	31.12.2022	Внедрена система наставничества, тьюторства для поддержания деятельности по педагогическому проектированию в ПСС. Педагогами-наставниками являются не менее 7 % педагогического коллектива в 2022 году, не менее 10 % в 2024 году
		План мероприятий по предъявлению результатов деятельности ПСС, получению педагогических званий	31.05.2022	Разработан и апробирован план мероприятий для выявления педагогов-претендентов на педагогические звания, предъявления и при необходимости внедрения в деятельность колледжа результатов деятельности ПСС

№ n/n	Наименование задачи	Результат	Срок	Характеристика результата
		Педагоги колледжа- участники деятельности по педагогическому проектированию в ПСС	31.05.2024	Не менее 30 % педагогических работников приняли участие в работе педагогических сообществ и предъявляют результаты совместной деятельности
		Педагоги-победители конкурса профессионального мастерства на уровне колледжа, участники конкурсов регионального и федерального уровней	Ежегодно, начиная с 2021 года	Результатом деятельности ПСС, проведения конкурса профессионального мастерства на уровне колледжа является увеличение количества педагогов- участников конкурсов профессионального мастерства на региональном и федеральном уровнях с 1 % в 2021 году до 3 % в 2024 году
		Студенты-вузов и сотрудники предприятий, вовлеченные в мероприятия колледжа	31.12.2023	Реализована организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий. Имеются конкретные студенты и сотрудники предприятий, принявших участие в мероприятиях колледжа
4	Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Раз в полгода	Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий.
		Материалы докладов, статьи	Ежегодно	Результаты реализации проекта регулярно предъявляются широкому педагогическому сообществу. Имеется материалов докладов (не менее 4), статьи (не менее 4)

3.2.5. Участники проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи» (ресурсное планирование)

№ п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Непосредственный руководитель	Занятость в проекте (процентов)
1.	Руководитель проекта	Харавина Л.Н.	Руководитель отдела по развитию персонала и проектной деятельности (ОРПиПД)	Зуева М.Л.	50 %
2.	Администратор проекта	Корсун Ю.И.	Заместитель заведующего отделения архитектуры и рекламы	Рудина М.И.	30 %
Общие организационные мероприятия по проекту					
3.	Участник проекта	Кулезнева И.Н.	Заместитель директора по УВР	Зуева М.Л.	30 %
	Участник проекта	Цеглярская О.А.	Заведующий отделением	Кулезнева И.Н.	30 %
	Участник проекта	Голованова Н.М.	Заведующий отделением	Кулезнева И.Н.	30 %
	Участник проекта	Рудина М.И.	Заведующий отделением	Кулезнева И.Н.	30 %
	Участник проекта	Фокина Т.В.	Заведующий отделением	Кулезнева И.Н.	30 %
	Участник проекта	Педагоги-наставники ПСС ⁴	Преподаватель / мастер	Заведующий отделением	50 %
	Участник проекта	Преподаватели и мастера-колледжа	Заведующий отделением	Заведующий отделением	10-40 %

⁴ Конкретный список педагогов-наставников ПСС определяется руководителем проекта совместно с заместителем директора по УВР, заведующими отделениями после обучения пилотной группы и далее по мере реализации проекта.

3.2.6. План мероприятий по реализации проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

№ n/n	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
1	Разработать нормативную базу деятельности лаборатории педагогического проектирования «ГрадПрофи»	Пакет нормативных документов по деятельности лаборатории	Создание рабочей группы	10.01.2021	01.02.2021	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
			<ul style="list-style-type: none"> • Положение о лаборатории • Обновленный эффективный контракт • Положение о званиях педагогических работников колледжа • Положение о конкурсе профессионального мастерства 			Члены рабочей группы	Руководитель проекта
				01.02.2021	31.05.2021	Цеглярская О.А.	
				01.02.2021	31.05.2021	Голованова Н.М.	
				01.02.2021	31.05.2021	Рудина М.И.	
10.01.2022	31.05.2022	Фокина Т.В.					
		Экспертиза разработанных документов и утверждение их на Совете колледжа	31.05.2021 31.05.2022	31.12.2021 31.12.2022	Харавинина Л.Н.	Директор	
		Корректировка документов после апробации	По мере необходимости	31.12.2024	Ответственные исполнители	Руководитель проекта	
2	Создать и апробировать организационно-	Образовательная программа по педагогическому	Разработка, экспертиза и утверждение образовательной программы	10.01.2021	30.03.2021	Харавинина Л.Н.	Директор

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
	методические условия функционирования лаборатории по педагогическому проектированию в ПСС	проектированию в ПСС					
		Практика педагогического проектирования в ПСС	Реализация образовательной программы по педагогическому проектированию в ПСС в пилотной группе	30.03.2021	30.06.2021	Харавинина Л.Н.	Директор
			Апробация алгоритмов (механизмов) педагогического проектирования в ПСС	30.03.2021	15.12.2021	Педагог-наставник ПСС	Руководитель проекта
		Организационная схема и план мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий	Разработка организационной схемы для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий	01.09.2021	31.12.2021	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
			Разработка и апробация плана мероприятий для привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий	10.01.2022	31.12.2022	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
3	Организовать и поддерживать взаимодействие ПСС	Педагогическая, обучающие, организующие и	Определение проблематики для педагогического проектирования, запуск работы педагогических ПСС	10.01.2022 далее - циклично	01.02.2022	Педагогическая	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
		поддерживающие работу новых ПСС	Организация обучения и деятельности ПСС педагогическому проектированию	01.02.2022	30.06.2022	Педагоги-наставники	Руководитель проекта
		План мероприятий по предъявлению результатов деятельности ПСС, получению педагогических званий	Разработка и реализация плана мероприятий по предъявлению результатов деятельности ПСС	30.03.2021	31.05.2022	Харавина Л.Н.	Заместитель директора по УВР
		Педагоги колледжа-участники деятельности по педагогическому проектированию в ПСС	Организация деятельности ПСС	01.06.2022 далее - циклично	31.05.2023	Харавина Л.Н.	Заместитель директора по УВР
		Педагоги-победители конкурса профессионального мастерства на уровне колледжа, участники конкурсов регионального и федерального уровней	Организация конкурсов профессионального мастерства в колледже. Стимулирование участия педагогов в региональных и федеральных конкурсах	10.01.2021, далее - ежегодно	30.11.2023	Харавина Л.Н.	Заместитель директора по УВР
		Студенты-вузов и сотрудники	Реализация плана мероприятий для	10.01.2022	31.12.2023	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
		предприятий, вовлеченные в мероприятия колледжа	привлечения и трудоустройства в колледже молодых педагогов, сотрудников предприятий				
4	Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Подготовка аналитической справки по результатам авторского надзора за выполнением результатов проекта	До 10.06.2020, далее - раз в полгода	10.01.2024	Харавинина Л.Н.	Директор
		Материалы докладов, статьи	Представление результатов работы на конференциях, форумах и т.д.	10.01.2020	10.01.2024	Харавинина Л.Н.	Директор
			Подготовка публикаций	10.01.2020	10.01.2024	Харавинина Л.Н.	Директор
		Информированная общественность и ходе и результатах реализации проекта	Подготовка и реализация медиа-плана	10.01.2020	10.01.2025	Корсун Ю.И.	Руководитель проекта

3.2.7. Реестр заинтересованных сторон проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта 1 (программы)
1.	Педагогические работники колледжа	Руководители кафедр колледжа	Участие в решении проблем в учебной деятельности, самореализация
2.	Администрация колледжа	Заместители директора, директор	Увеличение в колледже «агентов перемен», готовых предлагать и реализовывать решения
3.	Обучающиеся и их законные представители	Студенческий совет колледжа, представители родительского комитета	Увеличение количества педагогов, реализовывающих успешные модели профессиональной деятельности

3.2.8. Реестр рисков и возможностей проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

№ п/п	Наименование риска (-) / возможности (+)	Действия по предупреждению риска/ реализации возможности
1.	Непринятие коллективом положений эффективного контракта.	Обсуждение и согласование положений эффективного контракта на всех уровнях управления с привлечением разных категорий работников
2.	Сопrotивление педагогов (в том числе связанное с большой нагрузкой)	Индивидуальная работа с сопротивлением; социальное одобрение и поддержка педагогов - инноваторов
3.	Не эффективность работы системы взаимодействия с социальными партнерами	Поиск механизмов привлечения и мотивации социальных партнеров
4.	Нарушение сроков разработки локальных нормативных актов колледжа	Систематический мониторинг выполнения мероприятий проекта и своевременное принятие управленческих решений

3.1.9. План управления коммуникациями

План управления коммуникациями представим в формате плана управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов (табл. 3.1.9.1.), плана регулярных совещаний (табл. 3.1.9.2.), а также представим план управления коммуникациями в нестандартной ситуации.

Таблица 3.2.9.1. План управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Предложения в план реализации программы развития на год в части проекта	Руководитель проекта	Руководителю отдела по управлению качеством	До 15 мая ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Электронное письмо
2.	План реализации программы развития	Руководитель отдела по управлению качеством	Директору колледжа, участникам проекта, коллективу колледжа	До 15 июня ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменный план (директору) • Электронная рассылка (участникам проекта, директору) • Копия отчета в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)
3.	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта ⁵	Администратор проекта	Директору колледжа, участникам проекта, коллективу колледжа	До 10.06.2020, до 10.12.2020, далее - ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменный отчет за подписью руководителя проекта (директору) • Электронная рассылка (участникам проекта, директору) • Копия отчета в Интранет колледжа (после

⁵ Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий, предложения для корректировки программы развития.

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
					согласования и утверждения)
4.	Документ, подтверждающий получение результата по выполнению мероприятий	Исполнитель	Контролирующему лицу, коллективу колледжа	Не позднее, чем за 10 дней до окончания мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Электронное письмо (контролирующему лицу) • Копия в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)

Таблица 3.2.9.2. План регулярных совещаний

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
1.	Оперативные совещание о ходе реализации проекта	1 четверг месяца в 9.00	Руководитель проекта (председатель), администратор проекта (секретарь), участники проекта	Конференц-зал	Промежуточные результаты выполнения проекта, поручения о необходимых корректирующих действиях	Заместитель директора по УВР вносит совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Администратор проекта оповещает участников о совещании электронной рассылкой. По результатам совещания пересылает протокол участникам, директору, публикует его в Интранет. Администратор проекта готовит и согласовывает с руководителем медиаплан

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
						проекта на предстоящий месяц, инициирует и контролирует его выполнение.
2.	Административное совещание колледжа	2 понедельник месяца (после проведения оперативного совещания)	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены административного коллектива	Конференц-зал	Информация о ходе реализации проекта, отклонениях, предпринятых мерах	Заместитель директора по УВР вносит совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.
3.	Совет колледжа	Июнь	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены совета колледжа	Конференц-зал	Согласование плана реализации программы развития на год в части проекта	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь совета колледжа делает рассылку о проведении мероприятия. Выкладывает протоколы в Интранет.
4.	Общее собрание трудового коллектива	Июнь	Директор (докладчик), члены общего собрания	Актный зал	Отчет о выполнении программы развития, задачи по реализации программы развития на следующий год	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь общего собрания выкладывает протоколы в Интранет.

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
5.	Педагогический совет	По мере необходимости	Директор (председатель), члены педагогического совета, руководитель проекта, участники проекта (докладчики)	Актный зал	Представление и обсуждение промежуточных результатов реализации проекта с педагогическим коллективом	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь педагогического совета выкладывает материалы в Интранет.
6.	Методический совет колледжа	По мере необходимости	Заместитель директора по УВР (председатель), члены методического совета, руководитель проекта, участники проекта (докладчики)	Конференц-зал	Представление и обсуждение результатов реализации проекта с педагогическим коллективом	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.

Коммуникации в нестандартной ситуации

В нестандартной ситуации участник проекта обращается с письменным заявлением к руководителю проекта. При необходимости руководитель проекта обращается с письменным заявлением к директору колледжа.

В заявлении излагается суть возникшей ситуации, ее причины и последствия, а также описание необходимых мер.

По существу заявления принимается решение, отдаются необходимые распоряжения.

К нестандартным ситуациям, в том числе, относится срыв сроков реализации мероприятий проекта более чем на 1 месяц.

3.2.10. Финансовое обеспечение реализации проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

Результат / мероприятие	Объем финансового обеспечения по годам (тыс. руб.)				Примечание
	2021	2022	2023	2024	
Разработка нормативных документов	19,8	6,6			4 документа по 5 тыс
Экспертиза нормативных документов	3,96	1,32			4 документа по 1 тыс
Разработка образовательной программы	26,4				
Реализация образовательной программы	30	60	30		Программа (48 часов) реализуется 1 раз в 1 год, 2 раза во второй, раз в первый Стоимость одной программы не превышает 30 тыс.
Премирование участников проекта	158,4	158,4	158,4	158,4	Руководитель, администратор проекта (20, 10 тыс. соответственно в квартал каждый год)
	528	528	528	528	Организаторы (не более 10 чел. по 10 тыс. ежеквартально)
	792	1584	2640	2640	Участники ПСС (от 15 человек в 1 год, до 50 человек в последний год по 10 тыс. ежеквартально, может быть поделено пропорционально)
		475,2	475,2	475,2	Премирование участников конкурсов профессионального мастерства (ежегодно 3 номинации, 1 место - 50 тыс., 2 место - 40 тыс., 3 место - 30 тыс.)
	39,6	39,6	39,6	39,6	Премирование сотрудников, подготовивших доклады, статьи (5 тыс. за доклад 2 чел в год, 10 тыс. за статью - 2 человека в год)
Итого	1 598,16	2 853,12	3 871,2	3 841,2	
Из них средства государственного задания	1 065,44	1 902,08	2 580,8	2 560,8	
Из них средства от приносящей доход деятельности	532,72	951,04	1290,4	1280,4	

3.2.11 Модель функционирования результатов проекта 1

К 2024 году в колледже на регулярной основе работают профессиональные самообучающиеся сообщества (ПСС), не менее 30 % педагогов вовлечены в деятельность сообществ. Они функционируют на основе принципов добровольности, проактивности, сотрудничества. Основным видом их деятельности является совместное педагогическое проектирование. Деятельность сообществ выстроена циклично. В начале года выбирается перечень наиболее актуальных для педагогического коллектива проблем, формируются сообщества, работающие над их решением, проводится апробация разработанных решений для улучшения деятельности обучения, лучшие решения доводятся до педагогического коллектива, тиражируются внутри колледжа. Организационной площадкой этой деятельности является лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи». Общее руководство деятельностью лаборатории осуществляется руководителем отдела по развитию персонала и проектной деятельности

Для поддержания ПСС внедрена система мотивации, педагоги-лидеры поощряются через систему эффективного контракта и премирование, званий внутри колледжа. Поддерживается участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства внутри колледжа, на региональном и федеральном уровнях.

Устойчивость результатов проекта обеспечивается разработанной нормативной базой проекта, апробированными организационно-методическими условиями формирования и функционирования ПСС, работающей системой мотивации и стимулирования участия педагогов в деятельности ПСС.

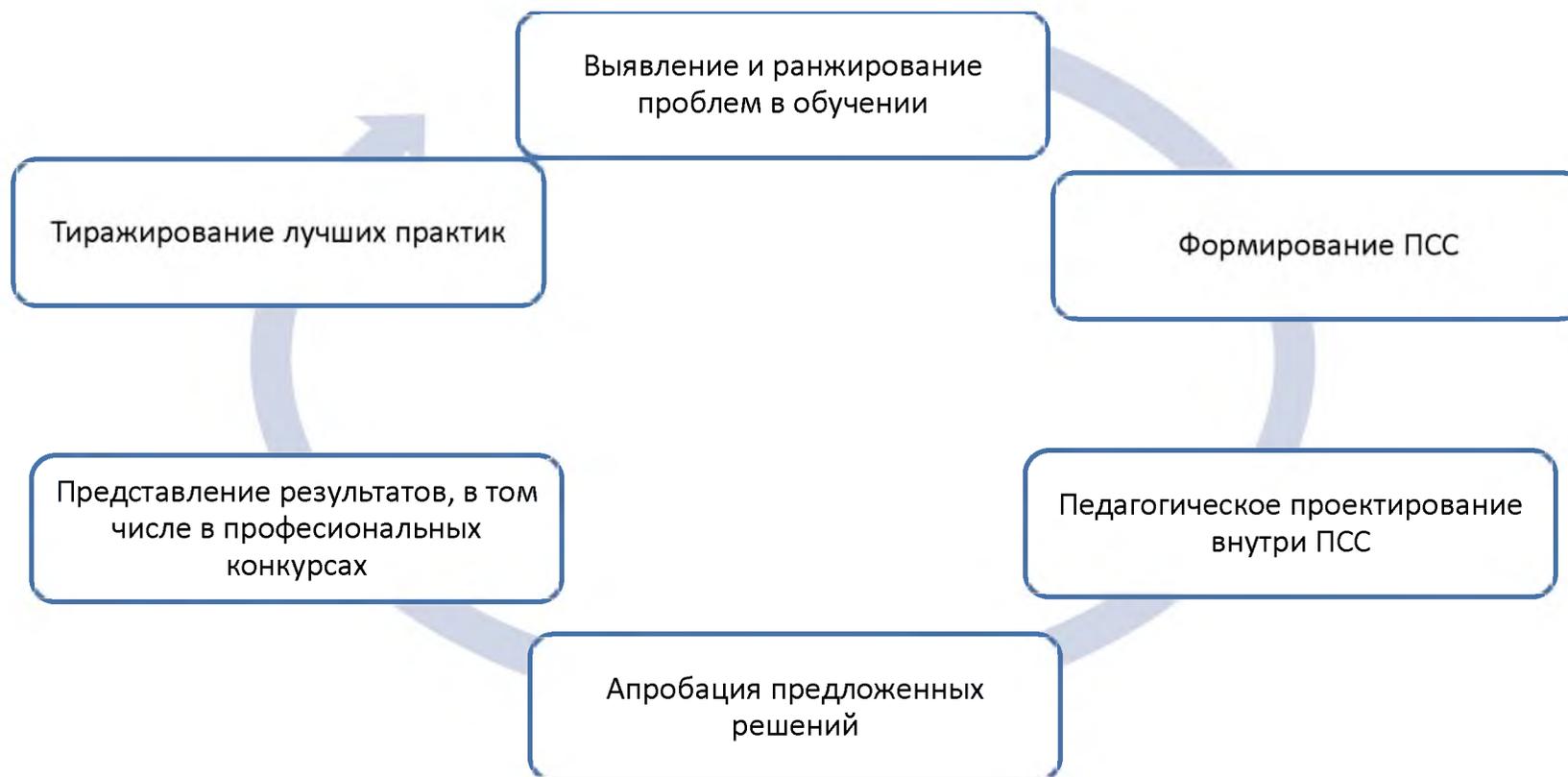


Рисунок 3.2.11.1 Модель функционирования результатов проекта «ГрадПрофи»

3.3. Паспорт Проекта развития Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей

3.3.1. Основные положения

Наименование проекта 2 (полное):	Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей
Наименование проекта 2 (сокращенное):	СетьГрад
Срок начала и окончания проекта 2	01.01.2021 – 31.12.2024

3.3.2. Цель и показатели проекта 2

Цель проекта 2 Создать и обеспечить работу сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей для обучения 280 студентов к 2024 году							
Показатели проекта 2 и их значения по годам	Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, год			
				2021	2022	2023	2024
	Трудоустройство выпускников по специальности (из числа трудоустроенных и нетрудоустроенных) (Отв. Шимко Н.А.)	Целевой	56	57	58	59	60
	Количество студентов, обученных в рамках сетевых объединений	Целевой	25	0	0	125	280
	Создано 5 сетевых объединений по укрупненным группам (нарастающим итогом) (Отв. Кулезнева И.Н.)	Целевой	1	2	3	4	5
Имеется положительная динамика по результатам итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по специальностям и профессиям для которых	Целевой	0	3%	5%	7%	10%	

созданы сетевые объединения(средний балл) (Отв. Кулезнева И.Н.)							
Количество образовательных программ, реализуемых в рамках дуальной подготовки (нарастающим итогом) (Отв. Колотухин О.В.)	Аналитический	1	2	3	4	5	
Доля студентов, прошедших обучение по ученическим договорам в рамках дуального обучения (нарастающим итогом) (Отв. Колотухин О.В.)	Аналитический	1	2	5	10	15	
Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме (Отв. Кулезнева И.Н.)	Аналитический	1	2	3	4	5	
Количество программ, в которых промежуточная аттестация по форме и содержанию соответствует демонстрационному экзамену (Отв. Кулезнева И.Н.)	Аналитический	1	1	2	4	5	

3.3.3. Карта среды проекта (модель А.Остервальдера)

<p>8 - Ключевые партнеры:</p> <ol style="list-style-type: none"> Работодатели Профессиональные образовательные организации, входящие в сетевые объединения ВУЗы МЦК ФУМО Союз «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia 	<p>7 - Ключевые виды деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> Совместная разработка сетевых профессиональных образовательных программ и их учебно-методическое обеспечение Обучение студентов на сетевых площадках Проведение производственных практик студентов у сетевых партнеров Стажировка преподавателей у сетевых партнеров <p>6 - Ключевые ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> Материально-техническая база площадок, в т. ч организаций Кадровые (руководители, исполнители, эксперты, консультанты проекта) Финансовые Информационно-методические, в том числе электронные 	<p>2 - Достоинства предложения:</p> <ol style="list-style-type: none"> Сетевое использование ресурсов (материально-техническая база, информационные, кадровые ресурсы) Улучшение качества учебно-программного и учебно-методического обеспечения за счет сетевых кадровых ресурсов Расширение возможностей для трудоустройства выпускников по специальности Развитие профессиональных компетенций педагогических работников 	<p>4 - Отношения с заказчиком:</p> <ol style="list-style-type: none"> Договоры, соглашения с работодателями Представление отчетов раз в пол года в рамках авторского надзора Представление результатов работы в коллегиальных органах управления (наблюдательный, педагогический, методический советы) Оперативные совещания <p>3 - Каналы поставки:</p> <ol style="list-style-type: none"> Сайт Социальные сети Межличностное общение 	<p>1 - Пользовательские сегменты:</p> <ol style="list-style-type: none"> Студенты Работодатели Преподаватели
<p>9 - Структура затрат:</p> <ol style="list-style-type: none"> Средства для материального поощрения сотрудников (эффективный контракт, премирование, единовременные выплаты) Выплаты консультантам, экспертам по научно-методическому сопровождению проекта и реализации проекта 		<p>5 - Источники доходов:</p> <ol style="list-style-type: none"> Средства государственного задания Средства от приносящей доход деятельности 		

3.3.4. Результаты проекта «Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей»

№ n/n	Наименование задачи	Результат	Срок	Характеристика результата
1	Создать нормативную базу для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей	Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений: <ul style="list-style-type: none"> • Положение о сетевом взаимодействии ПОО, работодателей с учетом состава объединений • Соглашение о сетевом взаимодействии ПОО, работодателей по укрупненной группе • Положение о сетевой учебно-методической комиссии по специальности • Положение об использовании виртуальной обучающей среды для реализации программ в сетевой форме 	31.06.2021 31.06.2021 31.12.2021 31.12.2022	Пакет включает в себя не менее 4 нормативных документов <p>Документ описывает цели, задачи, модель функционирования, направления и механизмы работы, систему мероприятий по предъявлению результатов сетевого взаимодействия, участников и прочие аспекты деятельности сетевых объединений</p> <p>Документ описывает предмет соглашения, формы сотрудничества, В нем представлены цели и задачи сотрудничества, сроки действия и ответственность сторон</p> <p>Документ содержит основные цели и задачи работы сетевой учебно-методической комиссии по специальности, порядок организации и направления работы</p> <p>Документ содержит общие положения, также описана структура ВОС Moodle, ее использование, контроль и ответственность преподавателей за разработку учебно-дистанционных комплексов</p>
2	Создать организационные и методические условия для работы сетевых объединений профессиональных	Сетевые объединения по 5 укрупненным группам	30.06.2024	Сетевое объединение характеризуется составом участников (ПОО, организации-партнеры, ФУМО, МЦК, ВУЗы и др.), наличием документов, описывающих особенности функционирования сетевого объединения (соглашение, положения и т.д.), согласованной всеми участниками и исполняемой дорожной картой.

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование задачи</i>	<i>Результат</i>	<i>Срок</i>	<i>Характеристика результата</i>
	образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей	Профессиональные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 7 специальностям	30.03.2021	Профессиональные образовательные программы, разработанные совместно с партнерами сетевого объединения, где актуализировано содержание, согласно требований профессиональных стандартов, а также включения дополнительных компетенций, необходимых конкретному работодателю
		Программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 7 специальностям	15.12.2021	Под сетевым модулем понимается выделенная специально организованная часть основной профессиональной образовательной программы, объединяющая комплекс учебных элементов программы и определяющая объем и структуру содержания обучения, форму, сроки его освоения, образовательные результаты, условия реализации в сетевой форме с использованием коллективных ресурсов
		Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения (реализация ППСЗ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, проведения ДЭ, участия в WSR)	31.12.2021	Программы повышения квалификации разработаны с учетом выбора тематики, который обусловлен необходимостью развития профессиональных компетенций педагогических работников СПО в тех областях, где требуется дополнительная подготовка. Это активное использование ДОТ, позволяющее выстроить индивидуальную образовательную траекторию для каждого слушателя и в полном объеме использовать возможности неформального образования, новые форматы проведения ГИА, участия студентов колледжа в WSR.
		100% педагогических работников сетевых объединений прошли обучение по программам повышения квалификации и прошли стажировки в у сетевых партнеров	31.05.2022	Состоялось обучение преподавателей и мастеров согласно плану школы корпоративного обучения

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование задачи</i>	<i>Результат</i>	<i>Срок</i>	<i>Характеристика результата</i>
		Сетевые учебно-методические комиссии	28.02.2021	Приказ о создании сетевых комиссий
3	Организовать реализацию основных профессиональных образовательных по 7 специальностям в сетевой форме	Студенты 7 специальностей, обученные по сетевой форме	31.12.2022	Разработан порядок организации учебного процесса в сетевой форме, календарный учебный график, учебные планы, расписание занятий, где учтены сетевые возможности (лаборатории, мастерские, площадки организаций и другие сетевые ресурсы)
		Дорожная карта по обеспечению функционирования сетевых объединений по 7 специальностям	25.02.2021	Разработана дорожная карта сетевого взаимодействия
4	Проанализировать и тиражировать опыт работы сетевых объединений	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Раз в полгода	Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий.
		Материалы докладов, статьи	Ежегодно	Результаты реализации проекта регулярно предъявляются широкому педагогическому сообществу. Имеется материалов докладов (не менее 2), статьи (не менее 2)

3.3.5. Участники проекта «Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей» (ресурсное планирование)

№ п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Непосредственный руководитель	Занятость в проекте (процентов)
1.	Руководитель проекта	Кулезнева И.Н.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	Зуева М.Л.	50
2.	Администратор проекта	Колотухин О.В.	Зам. директора по учебно-производственной работе	Зуева М.Л.	50
Общие организационные мероприятия по проекту					
3.	Участник проекта	Шимко Н.А.	Менеджер отдела по содействию трудоустройства выпускников	Колотухин О.В.	34
	Участник проекта	Голованова Н.М.	Зав. отделением	Кулезнева И.Н.	33
	Участник проекта	Рудина М.И.	Зав. отделением	Кулезнева И.Н.	33
Результат : Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений:					
4.	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	Зуева М.Л.	25
5.	Участник проекта	Масленникова Т.Л.	Руководитель отдела управления качеством и внешних коммуникаций	Зуева М.Л.	25
6.	Участник проекта	Харавинина Л.Н.	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Зуева М.Л.	25

7.	Участник проекта	Цеглярская О.А.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	25
Результат Профессиональные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 7 специальностям					
8.	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	Зуева М.Л.	34
9.	Участник проекта	Колотухин О.В.	Зам. директора по учебно-производственной работе	Зуева М.Л.	33
10.	Участник проекта	Масленникова Т.Л.	Руководитель отдела управления качеством и внешних коммуникаций	Зуева М.Л.	33
Результат Программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 7 специальностям					
	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе	Зуева М.Л.	25
	Участник проекта	Топчиян Е.А.	Руководитель кафедры	Кулезнева И.Н.	11
	Участник проекта	Зевахина О.Б.	Руководитель кафедры	Кулезнева И.Н.	11
	Участник проекта	Пономаренко В.С.	Руководитель кафедры	Кулезнева И.Н.	11
	Участник проекта	Мартынова С.В.	Руководитель кафедры	Кулезнева И.Н.	11
	Участник проекта	Жарова Н.И.	Руководитель кафедры	Кулезнева И.Н.	10
Результат: 3 программы повышения квалификации для работников сетевого объединения (реализация ИПССЗ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, проведения ДЭ, участия в WSR)					
	Ответственный за достижение результата проекта	Харавина Л.Н.	Зам. директора по учебно-производственной работе	Кулезнева И.Н.	25
	Участник проекта	Пономарева Е.М.	Рук.центра электронных образовательных ресурсов	Кулезнева И.Н.	25

	Участник проекта	Пономаренко В.С.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	25
	Участник проекта	Рудина М.И.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	25
Результат: Разработаны программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 5 укрупненным группам специальностей					
	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам.директора по УВР	Директор	20
	Участник проекта	Топчиян Е.А.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Жарова Н.И.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Мартынова С.В.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Пономаренко В.С.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
Результат:. Разработаны программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 5 укрупненным группам специальностей					
	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам.директора по УВР	Зуева М.Л.	20
	Участник проекта	Топчиян Е.А.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Жарова Н.И.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Мартынова С.В.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Пономаренко В.С.	Рук.кафедры	Кулезнева И.Н.	20

Результат: 100% педагогических работников сетевых объединений прошли обучение по программам повышения квалификации и прошли стажировки в у сетевых партнеров

	Ответственный за достижение результата проекта	Харавина Л.Н.	Зам. директора по учебно-производственной работе	Кулезнева И.Н.	50
	Участник проекта	Пономарева Е.М.	Рук.центра электронных образовательных ресурсов	Кулезнева И.Н.	50

Результат: *Обучено 280 студентов* в сетевой форме по 5 укрупненным группам специальностей

	Ответственный за достижение результата проекта	Кулезнева И.Н.	Зам.директора по УВР	Зуева М.Л.	20
	Участник проекта	Цеглярская О.А.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Голованова Н.М.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Рудина М.И.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	20
	Участник проекта	Фокина Т.В.	Зав.отделением	Кулезнева И.Н.	20

3.3.6. План мероприятий по реализации проекта «Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей»

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
1	Создать нормативную базу для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей	Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений	Создание рабочей группы	10.01.2021	01.02.2021	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
			Разработка документов			Члены рабочей группы	Руководитель проекта
			<ul style="list-style-type: none"> Положение о сетевом взаимодействии ПОО, работодателей с учетом состава объединений 	01.02.2021	31.05.2021	Цеглярская О.А.	Руководитель проекта
			<ul style="list-style-type: none"> Соглашение о сетевом взаимодействии ПОО, работодателей по укрупненной группе 	01.02.2021	31.05.2021	Голованова Н.М.	Руководитель проекта
			<ul style="list-style-type: none"> Положение о сетевой учебно-методической комиссии по специальности 	01.02.2021	31.05.2021	Рудина М.И.	Руководитель проекта
			<ul style="list-style-type: none"> Положение об использовании виртуальной 	10.01.2022	31.05.2022	Фокина Т.В.	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
2	Создать организационные и методические условия для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей	Сетевые объединения по 5 специальностям	обучающей среды для реализации программ в сетевой форме				
			Экспертиза разработанных документов и утверждение их на Совете колледжа	31.05.2021	31.12.2021	Харавинина Л.Н.	Директор
			Корректировка документов после апробации	По мере необходимости	31.12.2024	Ответственные исполнители	Руководитель проекта
			Поиск и вовлечение партнеров	01.09.2021	30.06.2024	Кулезнева И.Н.	Директор
		Профессиональные образовательные программы подготовки специалистов среднего звена для обучения в сетевой форме по 7 специальностям	Заключение соглашений	01.09.2021	30.06.2024	Кулезнева И.Н.	Директор
			Согласование мероприятий и действий, подготовка дорожной карты	01.09.2021	30.06.2024	Кулезнева И.Н.	Директор
			Создание рабочих групп	10.01.2021	01.02.2021	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
			Разработка документов	01.02.2021	01.06.2021	Члены рабочей группы	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	01.02.2021	01.06.2021	Топчиян Е.А	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств,	01.02.2021	01.06.2021	Зевахина О.А.	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
			кондиционирования воздуха и вентиляции				
			ППССЗ спец. Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	01.02.2021	01.06.2021	Костина Г.Л.	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Туризм	01.02.2021	01.06.2021	Мартынова С.В.	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Архитектура	01.02.2021	01.06.2021	Жарова Н.И.	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Реклама	01.02.2021	01.06.2021	Пономаренко В.С.	Руководитель проекта
			ППССЗ спец. Дизайн (по отраслям)	01.02.2021	01.06.2021	Пономаренко В.С.	Руководитель проекта
		Программы сетевых модулей для обучения в сетевой форме по 7 специальностям	Сетевой модуль спец. Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	01.02.2021	01.06.2021	Топчиян Е.А	Руководитель проекта
			Сетевой модуль спец.Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции	01.02.2021	01.06.2021	Зевахина О.А.	Руководитель проекта
			Сетевой модуль спец. Управление, эксплуатация и	01.02.2021	01.06.2021	Костина Г.Л.	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
			обслуживание многоквартирного дома				
			Сетевой модуль спец. Туризм	01.02.2021	01.06.2021	Мартынова С.В.	Руководитель проекта
			Сетевой модуль спец. Архитектура	01.02.2021	01.06.2021	Жарова Н.И.	Руководитель проекта
			Сетевой модуль спец. Реклама	01.02.2021	01.06.2021	Пономаренко В.С.	Руководитель проекта
			Сетевой модуль спец. Дизайн (по отраслям)	01.02.2021	01.06.2021	Пономаренко В.С.	Руководитель проекта
		Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения (реализация ППССЗ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, проведения ДЭ, участия в WSR)	Создание рабочих групп	10.01.2021	01.02.2021	Кулезнева И.Н.	Руководитель проекта
			Разработка документов	01.02.2021	01.06.2021	Члены рабочей группы	Руководитель проекта
			Программа повышения квалификации для работников сетевого объединения - реализация ППССЗ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	01.02.2021	01.05.2020	Пономарева Е.М.	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
			Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения - проведения ДЭ	01.02.2021	01.05.2020	Пономаренко В.С.	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности
			Программы повышения квалификации для работников сетевого объединения -участия в WSR	01.02.2021	01.05.2020	Неделяева Н.А	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности
		100% педагогических работников сетевых объединений прошли обучение по программам повышения квалификации и прошли стажировки в у сетевых партнеров	Организовано повышение квалификации и стажировки для всех преподавателей сетевых объединений	01.05.2020	01.11.2020	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Зам директора по учебно-воспитательной работе
		Создание сетевых учебно-методических комиссий	Разработать проект приказа о создании сетевых учебно-методических комиссий по 7 специальностям	01.02.2021	01.03.2021	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Зам директора по учебно-воспитательной работе
	Организовать реализацию основных профессиональных образовательных по 7	Дорожная карта по обеспечению функционирования сетевых	Разработка дорожной карты по обеспечению функционирования сетевых объединений по 7 специальностям	01.02.2021	01.03.2021	Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Рук. проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
	специальностям в сетевой форме	объединений по 7 специальностям					
		Студенты 7 специальностей, обученные по сетевой форме	Организация обучения студентов в сетевой форме по 7 специальностям	31.12.2022	31.12.2024	Участники проекта	Рук. проекта
4	Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Подготовить аналитическую справку по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Раз в полгода		Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Рук. проекта
		Материалы докладов, статьи	Разместить материалы докладов, статьи	Ежегодно		Руководитель отдела развития персонала и проектной деятельности	Рук. проекта

3.3.7. Реестр заинтересованных сторон проекта

№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта 2 (программы)
1.	Педагогические работники колледжа	Руководители кафедр колледжа	Возможность использования ресурсов(материально-технических, информационных, кадровых) сетевых партнеров, повышение квалификации педагогов

2.	Администрация колледжа	Заместители директора, директор	Дополнительные компетенции выпускников, повышение квалификации педагогов
3.	Обучающиеся и их законные представители	Студенческий совет колледжа, представители родительского комитета	Увеличение количества трудоустроенных выпускников по выбранной специальности, дополнительные компетенции выпускников
4.	Департамент образования ярославской области	ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж	Возможность перераспределения и эффективного использования ресурсов для подготовки студентов, аккумулированных в ПОО
5.	Работодатели- члены сетевых объединений	Работники организаций, входящие в сетевые объединения	Возможность получить квалифицированные кадры

3.3.8. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Наименование риска (-) / возможности (+)	Действия по предупреждению риска/ реализации возможности
1.	Неготовность социальных партнеров к активному взаимодействию	Поиск эффективных механизмов мотивации потенциальных партнеров
2.	Неготовность педагогического коллектива к интенсивной модернизации образовательных программ, а также форм и методов реализации этих программ	Повышение квалификации педагогических работников колледжа, переподготовка, стажировка на предприятиях. Обновление кадрового состава. Внедрение эффективного контракта
3.	Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, социальными партнерами	Психолого-педагогическое и методическое сопровождение педагогов с недостаточной коммуникативной компетентностью

4.	Сокращение запланированного федерального, регионального и внебюджетного финансирования колледжа	Оптимизация этапов проекта, расстановка приоритетов в решении вопросов финансирования проектных мероприятий
5.	Изменения нормативно-правовой базы	Мониторинг нормативно-правовой базы программных мероприятий и по мере необходимости внесение соответствующих изменений в Программу

3.3.9. План управления коммуникациями проекта

План управления коммуникациями представим в формате плана управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов (табл. 3.3.9.1.), плана регулярных совещаний (табл. 3.3.9.2.), а также представим план управления коммуникациями в нестандартной ситуации.

Таблица 3.3.9.1. План управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Предложения в план реализации программы развития на год в части проекта	Руководитель проекта	Руководителю отдела по управлению качеством	До 15 мая ежегодно	Электронное письмо
2.	План реализации программы развития	Руководитель отдела по управлению качеством	Директорам образовательных организаций-участникам проекта, участникам проекта, коллективу колледжа	До 15 июня ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменный план (директору колледжа) • Электронная рассылка (участникам проекта, директорам) Копия отчета в Интранет колледжа (после

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
					согласования и утверждения)
3.	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта ⁶	Администратор проекта	Директорам образовательных организаций-участникам проекта, участникам проекта, коллективу колледжа	До 10.06.2020, до 10.12.2020, далее - ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменные отчет за подписью руководителя проекта (директору) • Электронная рассылка (участникам проекта, директорам) Копия отчета в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)

¹ Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий, предложения для корректировки программы развития.

Таблица 3.3.9.2. План регулярных совещаний

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
1.	Оперативные совещание о ходе реализации проекта	2 четверг месяца в 9.00	Руководитель проекта (председатель),	Конференц-зал	Промежуточные результаты выполнения проекта,	Заместитель директора по УВР включает совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.

⁶ Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий, предложения для корректировки программы развития.

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
			администратор проекта (секретарь), участники проекта.		поручения о необходимых корректирующих действиях	Администратор проекта оповещает участников о совещании электронной рассылкой. По результатам совещания пересылает протокол участникам, директору, публикует его в Интранет. Администратор проекта готовит и согласовывает с руководителем медиаплан проекта на предстоящий месяц, инициирует и контролирует его выполнение.
2.	Административное совещание колледжа	3 понедельник месяца (после проведения оперативного совещания)	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены административного коллектива	Конференц-зал	Информация о ходе реализации проекта, отклонениях, принятых мерах	Заместитель директора по УВР включает совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.
3.	Совет колледжа	Июнь	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены совета колледжа	Конференц-зал	Согласование плана реализации программы развития на год в части проекта	Заместитель директора по УВР включает заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь совета колледжа делает рассылку о проведении мероприятия. Выкладывает протоколы в Интранет.

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
4.	Общее собрание трудового коллектива	Июнь	Директор (докладчик), члены общего собрания	Актовый зал	Отчет о выполнении программы развития, задачи по реализации программы развития на следующий год	Заместитель директора по УВР включают заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь общего собрания выкладывает протоколы в Интранет.
5.	Круглый стол	При необходимости, но не реже одного раза в полгода	Директор (председатель), руководитель проекта, представители организаций-участников проекта участники проекта(докладчики)	Конференц-зал	Представление и обсуждение промежуточных результатов реализации проекта с представителями организаций-участников проекта.	Заместитель директора по УВР включает заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Руководитель проекта выкладывает материалы в Интранет.
6.	Методический совет колледжа	По мере необходимости	Заместитель директора по УВР (председатель), члены методического совета, руководитель проекта, участники проекта (докладчики)	Конференц-зал	Представление и обсуждение результатов реализации проекта с педагогическим коллективом	Заместитель директора по УВР включает заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.

Коммуникации в нестандартной ситуации.

В нестандартной ситуации участник проекта обращается с письменным заявлением к руководителю проекта. При необходимости руководитель проекта обращается с письменным заявлением к директору колледжа.

В заявлении излагается суть возникшей ситуации, ее причины и последствия, а также описание необходимых мер.

По существу заявления принимается решение, отдаются необходимые распоряжения.

К нестандартным ситуациям, в том числе, относится срыв сроков реализации мероприятий проекта более чем на 1 месяц.

3.3.10. Финансовое обеспечение реализации проекта

Результат / мероприятие	Объем финансового обеспечения по годам (тыс. руб.)				Примечание
	2021	2022	2023	2024	
Премирование участников проекта					20 человек ежеквартально по 5000
	528000	528000	528000	528000	
Итого	528000	528000	528000	528000	
Из них средства государственного задания	352000	352000	352000	352000	
Из них средства от приносящей доход деятельности	176000	176000	176000	176000	

3.3.11. Модель функционирования результатов проекта



Рисунок 3.3.11.1 Модель функционирования результатов проекта «СетьГрад»

Для создания модели функционирования результатов проекта мы опирались на опыт реализации Федерального проекта по созданию региональной площадки сетевого взаимодействия в области информационно-коммуникационных технологий в 2018 году. Модель организации сетевого взаимодействия предлагается выбрать концентрированную, так как она больше всего подходит для создания сетевых объединений по специальностям. Вне зависимости от конкретной специальности в центре сетевых объединений находится колледж, а точнее сетевые площадки, функционирующие по каждой специальности.

С целью координации и организации деятельности сетевых объединений назначаются руководители объединений, которые ведут работу по отдельному плану. Составы сетевых объединений определяются исходя из целесообразности участия тех или иных членов (работодатели, профессиональные образовательные организации, Вузы, ФУМО, СЦК и др). и степени их заинтересованности. Благодаря сетевому взаимодействию появляются: возможность профессиональных коммуникаций, использование ресурсов (кадровых, информационных, материально-технических), которыми располагают сетевые объединения для подготовки конкурентоспособных и востребованных специалистов. Так же возрастет профессиональная квалификация преподавателей и мастеров производственного обучения, ведущих занятия на этих специальностях. В итоге к 2024 году выпускники 7 специальностей получают дополнительные компетенции, знания, профессиональный опыт и трудоустраиваются, именно по той специальности, которую освоили в колледже.

3.4. Паспорт Проекта развития 3 «Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям»

3.4.1. Основные положения

Наименование проекта 3 (полное):	Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям
Наименование проекта 3 (сокращенное):	ГрадПрофессий
Срок начала и окончания проекта 3	01.01.2021 – 31.12.2024

3.4.2. Цель и показатели проекта 3 «ГрадПрофессий»

Цель проекта 3	Создать сетевую площадку профессиональной навигации «ГрадПрофессий», обеспечивающую пропускную способность не менее 1000 школьников и 500 студентов ежегодно с 2021 года не менее чем по 10 направлениям к 2024 году						
Показатели проекта 3 и их значения по годам				<i>Период, год</i>			
	<i>Показатель</i>	<i>Тип показателя</i>	<i>Базовое значение</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
	Наличие электронной платформы для проектирования образовательной траектории в целях профессиональной навигации школьников (Отв. Терешина Л.Б.)	Целевой	Нет	Да	Да	Да	Да
	Количество школьников, обучившихся по программам площадки (ежегодно) (Отв. Терешина Л.Б.)	Целевой	0	400	700	900	1000
Разработана модель профессиональной навигации студентов колледжа (Отв. Кулезнева И.Н.)	Целевой	Нет	Да	Да	Да	Да	

	Количество студентов, вовлеченных в деятельность площадки по профессиональной навигации	Целевой	0	0	200	500	1000
	Количество профилей, по которым разработан портфель многоуровневых, вариативных программ (нарастающим итогом) (Отв. Терешина Л.Б.)	Аналитический	4	6	7	8	10
	Количество разработанных и реализованных дополнительных общеразвивающих и дополнительных профессиональных программ по профессиям будущего (Отв. Дубовик А.И.)	Аналитический	0	2	4	6	8

3.4.3. Карта среды проекта 3 «ГрадПрофессий» (модель А.Остервальдера)

<p>8. Ключевые партнеры: 1. Колледжи (4) 2. Вузы (2) 3. Школы (10) 4. Предприятия-партнеры (Кнауф, Альфагрупп, МТС, Лабмедиа и др.)</p>	<p>7. Ключевые виды деятельности: 1. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ, программ профессионального обучения 2. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной навигации 3. Продвижение проекта и его партнеров</p> <p>6. Ключевые ресурсы: 1. Кадровые (ведущие преподаватели, педагоги дополнительного образования по направлениям, психологи, педагоги-организаторы) 2. Материально-технические (Кванториум, ИТ-площадка, ресурсный центр «Кнауф» и др.) 3. Информационно-методические (образовательные программы, их электронная форма представления) 4. Нормативные (регулирование процессов реализации сетевых программ)</p>	<p>2. Достоинства предложения: 1. Для школьников возможность построения индивидуальной траектории для выбора профессии 2. Для представителей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей – возможность участия в реализации сетевых программ по профессиональной навигации с высоким уровнем конкурентоспособности за счет уникальных ресурсов 3. Для студентов – возможность профессионального самоопределения, участия в программах по развитию общих компетенций. 4. Для педагогического коллектива колледжа – более мотивированные в обучении студенты</p>	<p>4. Отношения с заказчиком: 1. Представление отчетов раз в полгода в рамках авторского надзора 2. Представление результатов работы в коллегиальных органах управления (наблюдательный, педагогический, методический советы) 3. Оперативные совещания</p> <p>3. Каналы поставки: 1. Социальные сети 2. Собrania студентов 3. Региональные мероприятия для руководителей и педагогов (конференции, совещания) 3. Электронные рассылки в общеобразовательные организации и организации дополнительного образования 4. Сайт 5. Коллегиальные органы (методический и педагогический советы)</p>	<p>1. Пользовательские сегменты: 1. Школьники и их родители. 2. Общеобразовательные организации (руководители, классные руководители, учителя технологии). 3. Организации дополнительного образования детей (руководители, педагоги-организаторы, организаторы лагерей) 3. Студенты колледжа. 4. Педагогический коллектив</p>
<p>9. Структура затрат: 1. Средства для материального поощрения сотрудников (выплаты за реализацию программ, организаторскую работу, эффективный контракт, премирование) 2. Выплаты за разработку и сопровождение электронной платформы выбора и реализации индивидуального маршрута</p>		<p>5. Источники доходов: 1. Средства государственного задания 2. Средства от приносящей доход деятельности 3. Средства муниципального задания участников реализации сетевых программ 4. Средства родителей-заказчиков образовательных услуг</p>		

3.4.4. Результаты проекта 3 «ГрадПрофессий»

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Срок	Характеристика результата
1	Разработать и обеспечить работу электронной платформы сетевой площадки «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации	Соглашения не менее чем с 5 организациями- участниками сетевой площадки «ГрадПрофессий» по разработке и реализации программ	10.02.2021	Для обеспечения многопрофильности профориентационных программ привлечены организации соисполнители. Они подбираются исходя из опыта деятельности по обучению по приоритетным направлениям развития региона. Заключенные соглашения фиксируют обязательства сторон по разработке и реализации программ, требования к содержанию и структуре разрабатываемых материалов.
		Портфель профориентационных программ по перспективным и новым профессиям не менее чем по 10 направлениям и на 3 уровнях	10.05.2021	Портфель представляет собой совокупность программ, структурированных по профилям и уровням. Профили представлены приоритетными и новыми направлениями социально-экономического развития региона (ИТ, строительство, туризм, индустрия питания и проч.). Уровни представлены краткосрочными мероприятиями (профпробы, модули учебной дисциплины «Технология»), дополнительными общеразвивающими программами, программами профессионального обучения.
		Набор диагностических методик для выбора направления (профиля)	10.05.2021	Диагностические методики представляют собой набор методик, позволяющих определить приоритетные профили, виды деятельности для обучающегося, исходя из его способностей, личностных качеств, предпочтений, и, как следствие, набор программ и организации, их реализующих.
		Логистический центр, сопровождающий реализацию индивидуальных образовательных траекторий	10.05.2021	Логистический центр не является отдельным структурным подразделением колледжа. Он имеет матричную структуру и объединяет несколько структурных подразделений и должностных лиц, сопровождающих выбор и навигацию

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование задачи</i>	<i>Результат</i>	<i>Срок</i>	<i>Характеристика результата</i>
				школьников по программам. Определен функционал и порядок их работы.
		Платформа для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации	10.06.2021	Платформа описывает преимущества проекта для каждой пользовательской категории, наглядно представляет структуру портфеля программ, дает полное представление о каждой реализуемой программе (содержание, условия и проч.), позволяет осуществить запись на программу как индивидуальному пользователю, так и представителю группы
2	Обеспечить участие не менее 3000 школьников в образовательных программах сетевой площадки «ГрадПрофессий»	3000 школьников-участников сетевой площадки «ГрадПрофессий»	30.11.2024	Ежегодно, начиная с 2021 года школьников становятся участниками хотя бы одной программы (мероприятия), представленных сетевой площадкой. Заключены соглашения не менее, чем с 10 образовательными организациями на участие в мероприятиях сетевой площадки «ГрадПрофессий»
3	Разработать и апробировать модель профессиональной навигации студентов колледжа	Модель профессиональной навигации студентов колледжа	30.08.2021 30.08.2022	Модель представляет собой структурированный по курсам обучения и направлениям («Моя профессия», «Мой стратап» и т.п.) набор программ, обеспечивающих профессиональную навигацию студентов. Модель является логическим продолжением и синхронизируется с программами для профессиональной навигации школьников.
		Программы (учебные курсы) по профессиональной навигации студентов	20.12.2021	Набор структурированных программ, нацеленных на погружение студента в профессию. Студент получит представления о предприятиях региона и возможных должностях в рамках специальности, получит возможность регулярного общения с лучшими специалистами в рамках выбранной специальности, освоит смежные компетенции

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование задачи</i>	<i>Результат</i>	<i>Срок</i>	<i>Характеристика результата</i>
				<p>(предпринимательство, финансовая грамотность и т.п.), научится выстраивать собственную программу развития в профессии, познакомится с предприятиями, должностями, получит представление о значимости общих компетенций, способах их развития.</p> <p>Все программы носят максимально практикоориентированный характер, предполагают использование активных форм и методов обучения.</p> <p>Среди предложенных программ выделена инвариантная часть, обязательная для прохождения всеми студентами, и вариативная часть, которая посещается по желанию.</p> <p>Часть программ внедрена в структуру учебного плана, часть программ реализуются в рамках классных часов, часть программ являются дополнительными общеразвивающими программами.</p>
4	Вовлечь в работу площадки по профессиональной навигации не менее 2000 студентов	500 студентов ежегодно вовлечены в работу площадки	Декабрь, 2024	Не менее 500 студентов ежегодно участвуют в инвариантных курсах набора программ по профессиональной навигации

3.4.5. Участники проекта 3 «ГрадПрофессий» (ресурсное планирование)

№ п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Непосредственный руководитель	Занятость в проекте (процентов)
1.	Руководитель проекта	Масленникова Т.Л.	Руководитель отдела по управлению качеством и внешним коммуникациям	Зуева М.Л.	50 %
2.	Руководитель проекта в части профессиональной навигации школьников	Терешина Л.Б.	Руководитель центра доколледжной и профессиональной подготовки	Зуева М.Л.	50 %
3.	Руководитель проекта в части профессиональной навигации студентов	Лобанцева Ю.А.	Руководитель отдела социально-психологических исследований	Зуева М.Л.	50 %
4.	Администратор проекта	Голосова О.Н.	Заместитель заведующего отделения информационных технологий и права	Цеглярская О.А.	30 %
Общие организационные мероприятия по проекту					
5	Участник проекта	Кулезнева И.Н.	Заместитель директора по УВР	Зуева М.Л.	30 %
6	Участник проекта	Харавинина Л.Н.	Руководитель отдела по развитию персонала и проектной деятельности	Кулезнева И.Н.	30 %
7	Участник проекта	Дубовик А.И.	Руководитель детского технопарка «Кванториум»	Зуева М.Л.	30 %
8	Участник проекта	Исаева С.Н.	Заместитель руководителя детского технопарка «Кванториум»	Дубовик А.И.	40 %

№ п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Непосредственный руководитель	Занятость в проекте (процентов)
9	Участник проекта	Неделяева Н.А.	Руководитель кафедры информационных технологий	Цеглярская О.А.	30 %
10	Участник проекта	Копейкина Е.М.	Методист центра доколледжной и профессиональной подготовки	Терешина Л.Б.	30 %
11	Участник проекта	Голосова О.Н.	Заместитель заведующего отделения информационных технологий и права	Цеглярская О.А.	30 %
12	Участник проекта	Серых Л.В.	Заместитель заведующего строительным отделением	Голованова Н.М.	30 %
13	Участник проекта	Корсун Ю.И.	Заместитель заведующего отделением архитектуры и рекламы	Рудина М.И.	30 %
	Участник проекта	Смирнова Ю.А.	Заместитель заведующего монтажно-механического отделения	Фокина Т.В.	30 %
	Участники проекта	Ответственные разработчики программ по направлениям		Заведующие отделениями	30 %
	Участники проекта	Руководители выпускающих кафедр	Преподаватель с функционалом заведующего кафедрой	Заведующие отделениями	30 %
	Участники проекта	Ведущие преподаватели и мастера, педагоги дополнительного образования	Преподаватель, мастер, педагог дополнительного образования	Заведующие отделениями, руководитель детского технопарка «Кванториум»	30 %

№ п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Непосредственный руководитель	Занятость в проекте (процентов)
		детского технопарка «Кванториум»			

3.4.6. План мероприятий по реализации проекта 3 «ГрадПрофессий»

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
1	Разработать и обеспечить работу электронной платформы сетевой площадки «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации	Соглашения не менее чем с 5 организациями-участниками сетевой площадки «ГрадПрофессий» по разработке и реализации программ	Подготовка соглашений, включая требования к разработке и реализации программ	10.01.2021	01.02.2021	Терешина Л.Б.	Руководитель проекта
			Подбор организаций-участников и проведение организационного совещания	10.01.2021	01.02.2021	Терешина Л.Б.	Директор
			Заключение соглашений	01.02.2021	10.02.2021	Терешина Л.Б.	Директор
			Закрепление ответственных разработчиков по направлениям	01.02.2021	10.02.2021	Терешина Л.Б.	Руководитель проекта
		Портфель профорientационных программ по перспективным и новым профессиям не менее чем	Разработка портфеля программ и материалов по перспективным профессиям	10.02.2021	10.05.2021	Харавинина Л.Н.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
			Переработка программ, разработка новых	10.05.2021	30.11.2024	Харавинина Л.Н.	Руководитель проекта по

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
		по 10 направлениям и на 3 уровнях	программ по перспективным профессиям				направлению «школьники»
			Разработка портфеля программ и материалов по новым профессиям	10.02.2021	10.05.2021	Дубовик А.И.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
			Переработка программ, разработка новых программ по новым профессиям	10.05.2021	30.11.2024	Дубовик А.И.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
			Набор диагностических методик для выбора направления (профиля)	Подбор диагностических методик	10.01.2021	10.03.2021	Лобанцева Ю.А.
			Подготовка технического задания для установки диагностических методик на платформу	10.03.2021	10.05.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
		Логистический центр, сопровождающий реализацию индивидуальных образовательных траекторий	Описание процессов записи на профориентационные программы, сопровождения индивидуальных маршрутов	10.01.2020	10.02.2020	Герешина Л.Б.	Руководитель проекта

№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля	
				Начало	Окончание			
			Описание функционала сотрудников, ответственных за сопровождение программ	10.02.2020	01.05.2020	Терешина Л.Б.	Руководитель проекта	
			Закрепление ответственных организаторов, ответственные за сопровождение программ	01.05.2020	10.05.2021	Терешина Л.Б.	Директор	
			Платформа для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации	Подготовка технического задания на разработку платформы	10.02.2021	10.03.2021	Терешина Л.Б.	Руководитель проекта
				Разработка и запуск платформы	10.03.2021	10.06.2021	Неделяева Н.А.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
				Тестирование платформы и доработка	10.06.2021	10.12.2022	Неделяева Н.А.	Руководитель проекта по направлению «школьники»
			2	Обеспечить участие не менее 3000 школьников в образовательных программах сетевой	3000 школьников-участников сетевой площадки «ГрадПрофессий»	Составление плана-графика реализации программ (примерный срок - на 3 месяца)	20.08. 20.11 20.02 20.05 ежегодно	27.08. 27.11 27.02 22.05 ежегодно



№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
	площадки «ГрадПрофессий»		Организация процесса реализации образовательных программ	01.06.2021	30.11.2024	Терешина Л.Б.	Руководитель проекта
3	Разработать и апробировать модель профессиональной навигации студентов колледжа	Модель профессиональной навигации студентов колледжа	Проектирование модели профессиональной навигации студентов колледжа	10.02.2021	30.08.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
			Корректировка модели	30.08.2022	30.08.2022	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
		Программы (учебные курсы) по профессиональной навигации студентов	Разработка программ (учебных курсов) по профессиональной навигации	30.08.2021	20.12.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
			Апробация отдельных курсов и их элементов	30.09.2021	20.12.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
4	Вовлечь в работу площадки по профессиональной навигации не менее 2000 студентов	500 студентов ежегодно вовлечены в работу площадки	Реализация модели профессиональной навигации студентов	10.01.2022	20.12.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
			Корректирующие действия по реализации модели профессиональной навигации студентов	10.01.2022	20.12.2021	Лобанцева Ю.А.	Руководитель проекта
5	Проанализировать и тиражировать опыт работы лаборатории	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта	Подготовка аналитической справки по результатам авторского надзора за	До 10.06.2020, далее - раз в полгода	10.01.2024	Масленникова Т.Л.	Директор



№ п/п	Наименование задачи	Результат	Мероприятие	Срок реализации		Ответственный исполнитель	Уровень контроля
				Начало	Окончание		
			выполнением результатов проекта				
		Материалы докладов, статьи	Представление результатов работы на конференциях, форумах и т.д.	10.01.2020 далее- ежегодно	10.01.2024	Масленникова Т.Л.	Директор
			Подготовка публикаций	10.01.2020 далее- ежегодно	10.01.2024	Масленникова Т.Л.	Директор
		Информированная общественность и ходе и результатах реализации проекта	Подготовка и реализация медиа-плана	10.01.2020	10.01.2025	Голосова О.Н.	Руководитель проекта

3.4.7. Реестр заинтересованных сторон проекта 3 «ГрадПрофессий»

№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта 3 (программы)
1.	Общеобразовательные школы	Школьники, родители	Возможность построения индивидуальной траектории для выбора профессии через обучение по практикоориентированным конкурентоспособным программам с уникальными ресурсами
2.	Общеобразовательные школы	Руководители школ, учителя технологии	Возможность участия в реализации сетевых программ по профессиональной навигации с высоким уровнем конкурентоспособности за счет уникальных ресурсов
3.	Организации дополнительного образования детей	Руководители, педагоги-организаторы	Возможность участия в реализации сетевых программ по профессиональной навигации с высоким уровнем конкурентоспособности за счет уникальных ресурсов
4.	Колледж	Студенты, члены студенческого совета, старосты групп	Возможность профессионального самоопределения, участия в программах по развитию общих компетенций
5.	Колледж	Педагогический коллектив, руководители кафедр	Увеличение доли мотивированные в обучении студенты
6.	Колледжи и вузы – участники проекта	Руководители, педагогические коллективы	Укрепление бренда организации, увеличение потока абитуриентов с осознанным выбором профессии и учреждения
7.	Департамент образования Ярославской области	Гудков А.Н., заместитель директора департамента образования ЯО	Наличие региональной модели профориентации, позволяющей сочетать запросы личности и потребности региональной экономики

3.4.8. Реестр рисков и возможностей проекта 3

№ п/п	Наименование риска (-) / возможности (+)	Действия по предупреждению риска/ реализации возможности
1.	Недостаточная привлекательность платформы проф. Навигации для потенциальных потребителей	Внешняя привлекательность, простота и удобство навигации. Учет пожеланий и потребностей потенциальных потребителей при разработке платформы
2.	Не возможность управления электронной записью по набору групп для обучения по образовательным программам сетевой площадки «ГрадПрофессий»	Разработка механизмов управления в электронном и ручном режиме
3.	Неготовность социальных партнеров к активному взаимодействию	Поиск эффективных механизмов мотивации потенциальных партнеров
4.	Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации современных образовательных технологий и инновационной деятельности	Разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы
5.	Несвоевременность реализации мероприятий проекта	На основе анализа прохождения контрольных точек корректировка сроков и мероприятий, расстановка приоритетов

3.4.9. План управления коммуникациями

План управления коммуникациями представим в формате плана управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов (табл. 3.4.9.1.), плана регулярных совещаний (табл. 3.4.9.2.), а также представим план управления коммуникациями в нестандартной ситуации.

Таблица 3.4.9.1. План управления коммуникациями при тактическом планировании, сдаче-приемке результатов

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Предложения в план реализации программы развития на год в части проекта	Руководитель проекта	Руководителю отдела по управлению качеством	До 15 мая ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Электронное письмо
2.	План реализации программы развития на год	Руководитель отдела по управлению качеством	Директорам образовательных организаций-участникам проекта, участникам проекта, коллективу колледжа	До 15 июня ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменный план (директору колледжа) • Электронная рассылка (участникам проекта, директорам) • Копия отчета в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)
3.	Аналитическая справка по результатам авторского надзора за реализацией проекта ⁷	Администратор проекта	Директорам образовательных организаций-участникам проекта, участникам проекта, коллективу колледжа	До 10.06.2020, до 10.12.2020, далее - ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Письменный отчет за подписью руководителя проекта (директору) • Электронная рассылка (участникам проекта, директорам)

⁷ Аналитическая справка готовится руководителем проекта совместно с исполнителями и описывает промежуточные результаты по каждой из задач, выполнение показателей, эффективность разработанной системы мероприятий, предложения для корректировки программы развития.

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
					<ul style="list-style-type: none"> Копия отчета в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)
4.	Документ, подтверждающий получение результата по выполнению мероприятий	Исполнитель	Контролирующему лицу, коллективу колледжа	Не позднее, чем за 10 дней до окончания мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> Электронное письмо (контролирующему лицу) Копия в Интранет колледжа (после согласования и утверждения)

Таблица 3.4.9.2. План регулярных совещаний

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
1.	Оперативные совещание о ходе реализации проекта	3 четверг месяца в 9.00	<p>Руководитель проекта (председатель), администратор проекта (секретарь), участники проекта.</p> <p><i>При необходимости, но не реже одного раза в квартал приглашаются представители организаций-</i></p>	Конференц-зал	Промежуточные результаты выполнения проекта, поручения о необходимых корректирующих действиях	<p>Заместитель директора по УВР вносит совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.</p> <p>Администратор проекта оповещает участников о совещании электронной рассылкой.</p> <p>По результатам совещания пересылает протокол участникам, директору, публикует его в Интранет.</p> <p>Администратор проекта готовит и согласовывает с руководителем медиаплан проекта на предстоящий</p>

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
			<i>участников проекта.</i>			месяц, инициирует и контролирует его выполнение.
2.	Административное совещание колледжа	3 понедельник месяца (после проведения оперативного совещания)	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены административного коллектива	Конференц-зал	Информация о ходе реализации проекта, отклонениях, предпринятых мерах	Заместитель директора по УВР вносит совещания в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.
3.	Совет колледжа	Июнь	Директор (председатель), руководитель проекта (докладчик), члены совета колледжа	Конференц-зал	Согласование плана реализации программы развития на год в части проекта	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь совета колледжа делает рассылку о проведении мероприятия. Выкладывает протоколы в Интранет.
4.	Общее собрание трудового коллектива	Июнь	Директор (докладчик), члены общего собрания	Актовый зал	Отчет о выполнении программы развития, задачи по реализации программы развития на следующий год	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь общего собрания выкладывает протоколы в Интранет.
5.	Педагогический совет	По мере необходимости	Директор (председатель),	Актовый зал	Представление и обсуждение	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму

№ п/п	Формат совещания	Сроки проведения	Участники	Место проведения	Содержание совещания	Способ оповещения
			члены педагогического совета, руководитель проекта, участники проекта (докладчики)		промежуточных результатов реализации проекта с педагогическим коллективом	мероприятий, месячный план работы колледжа. Секретарь педагогического совета выкладывает материалы в Интранет.
6.	Методический совет колледжа	По мере необходимости	Заместитель директора по УВР (председатель), члены методического совета, руководитель проекта, участники проекта (докладчики)	Конференц-зал	Представление и обсуждение результатов реализации проекта с педагогическим коллективом	Заместитель директора по УВР вносит заседания совета в циклограмму мероприятий, месячный план работы колледжа.

Коммуникации в нестандартной ситуации.

В нестандартной ситуации участник проекта обращается с письменным заявлением к руководителю проекта. При необходимости руководитель проекта обращается с письменным заявлением к директору колледжа.

В заявлении излагается суть возникшей ситуации, ее причины и последствия, а также описание необходимых мер.

По существу заявления принимается решение, отдаются необходимые распоряжения.

К нестандартным ситуациям, в том числе, относится срыв сроков реализации мероприятий проекта более чем на 1 месяц.

3.4.10. Финансовое обеспечение реализации проекта 3 «ГрадПрофессий»

Результат / мероприятие	Объем финансового обеспечения по годам (тыс. руб.)				Примечание
	2021	2022	2023	2024	
Разработка профориентационных программ для школьников	528	0	0	0	10 направлений по 40 тыс. на каждое
Разработка и доработка платформы сетевой площадки	105,6	105,6			20 тыс. ежеквартально на 2 года с учетом доработки
Проектирование модели профессиональной навигации студентов	158,4				в дополнение к руководителям проекта не более 3 человек на год ежеквартально по 10 тыс.
Разработка учебных курсов по профессиональной навигации студентов	528				
Реализация учебных курсов для студентов		264	264	264	20 групп по 10 тыс на группу
Консультации с экспертами, оплата научно-методического сопровождения проекта	105,6	105,6			Первый и второй год реализации проекта (не более 4 человек по 20 тыс. в год в течение первого и второго года)
Премирование участников проекта	369,6	369,6	369,6	369,6	Руководители проекта (3 чел по 20 тыс в квартал, администратор проекта - 10 тыс. в квартал каждый год)
	528	528	528	528	Организаторы (не более 10 чел по 10 тыс. ежеквартально)
Итого (из средств от приносящей доход деятельности)	2 323,2	1 372,8	1 161,6	1 161,6	

3.4.11. Модель функционирования результатов проекта 3 «ГрадПрофессий»

С 2024 года в колледже функционирует сетевая площадка профессиональной навигации. Она состоит из двух преемственных ступеней – для школьников, для студентов.

Колледж совместно с еще 4 колледжами и 2 вузами реализует многоуровневые многопрофильные образовательные программы для школьников. Предложенный перечень программ формируется исходя из направлений, отвечающих потребностям региональной экономики, имеет разные уровни – от краткосрочных программ (профессиональные пробы, уроки технологии), до дополнительных общеразвивающих программ, до программ профессионального обучения.

Заказчиками программы выступают родители обучающихся, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей.

Управление программами осуществляется сотрудниками центра доколледжной и профессиональной подготовки (организационная часть), информатизационного центра (в части сопровождения платформы).

Финансовая устойчивость обеспечивается высокой востребованностью программ на региональном уровне из-за их конкурентоспособности в связи с уникальным ресурсным обеспечением при невысокой стоимости услуг по реализации программ.

Для студентов колледжа функционирует аналогичная модель, которая позволяет им научиться выстраивать свою карьеру в региональной экономике, обладать уникальными компетенциями, позволяющими им быть более успешными на рынке труда. Финансирование модели осуществляется за счет средств государственного задания (через изменение учебного плана и системы внеурочных занятий), а также за счет средств, приносящей доход деятельности.

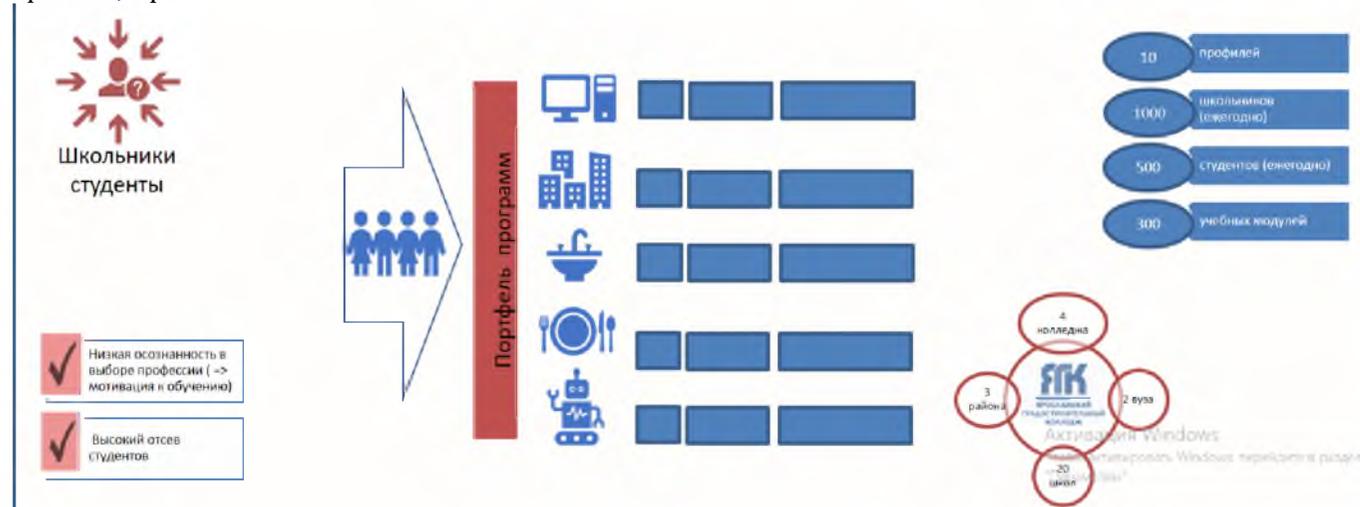


Рисунок 3.4.11.1 Модель функционирования результатов проекта «ГрадПрофессий»

Раздел IV. Управление ресурсным обеспечением Программы развития Ярославского градостроительного колледжа

4.1. Кадровый потенциал

Ярославский градостроительный колледж имеет высокий кадровый потенциал. Подробная характеристика кадрового ресурса приведена в разделе I программы.

Однако новизна содержания в каждом из проектов требует в одном случае обучение педагогического коллектива членами административного коллектива (см. таблицу 4.1.1 проект 1), в другом — привлечение сторонних экспертов, консультантов, которые смогут быстро «оспособить» педагогический коллектив необходимым инструментарием.

Таблица 4.1.1. Механизмы преодоления кадровых дефицитов

№ п/п	Наименование проекта	Описание кадровых дефицитов	Количественная / качественная оценка кадрового дефицита	Описание механизма преодоления кадрового дефицита	Источники и объем финансового обеспечения	
					Источник	Объем, тыс. руб.
1	ГрадПрофи	1. Педагоги, владеющие технологией педагогического проектирования профессиональных самообучающихся сообществах в	100 % коллектива колледжа	Обучение педагогического коллектива	За счет кадровых ресурсов организации	0
2	СетьГрад	1. Ведущие преподаватели колледжа, ответственные за взаимодействие с работодателями с	30 человек	Обучение педагогического коллектива. Разработка регламента взаимодействия.	За счет кадровых ресурсов организации	0

№ п/п	Наименование проекта	Описание кадровых дефицитов	Количественная / качественная оценка кадрового дефицита	Описание механизма преодоления кадрового дефицита	Источники и объем финансового обеспечения	
					Источник	Объем, тыс. руб.
		2. Педагоги, способные разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сетевой форме	58 человек	Обучение педагогического коллектива. Разработка регламента взаимодействия.	За счет кадровых ресурсов организации	0
3	ГрадПрофессий	1. Педагоги, разрабатывающие и реализовывающие образовательные программы по новым профессиям	Не менее 8 модульных образовательных программ (объемом от 4 часов)	Привлечение педагогов детского технопарка «Кванториум» Привлечение ведущих преподавателей вузов, сотрудников предприятий на основе договоров гражданско-правового характера	Средства от приносящей доход деятельности	200
		2. Эксперты по профессиональной навигации студентов для консультаций и обучения педагогического коллектива		Привлечение экспертов на основе договоров гражданско-правового характера	Средства от приносящей доход деятельности	105,6
		3. Эксперты по востребованным курсам для студентов (проектная деятельность, стартапы, финансовая грамотность и		Привлечение экспертов на основе договоров гражданско-правового характера	Средства от приносящей доход деятельности	105,6



*Программа развития колледжа
на 2021-2024 гг.*

Версия 1.
Идентификационный номер – ДСМК-1.3 ЦП 03
Стр. 120 из 129

№ п/п	Наименование проекта	Описание кадровых дефицитов	Количественная / качественная оценка кадрового дефицита	Описание механизма преодоления кадрового дефицита	Источники и объем финансового обеспечения	
					Источник	Объем, тыс. руб.
		др.) для консультаций и обучения педагогического коллектива				

4.2. Финансы

Основными источниками финансирования программы развития являются средства от государственного задания и средства от приносящей доход деятельности. Подробный анализ результативности финансовой деятельности на момент разработки программы приведен в разделе I.

Существенная часть расходов на проекты представляет собой средства на поощрение участников проекта: запланированы средства на разработку и реализацию новых программ, средства на поощрение педагогов, активно включенных в проектную деятельность, педагогов-победителей конкурсов профессионального мастерства, а также на привлечение к реализации проекта экспертов, владеющих новым содержанием.

Однако для улучшения финансовой ситуации целесообразно привлекать дополнительные источники в виде грантов, федеральных субсидий. Достаточная проработанность проектов, субъективная новизна содержания и технологий, широкий спектр инновационных продуктов проектов позволяет увеличить шансы на победу в конкурсе. Таким образом, административная команда колледжа берет на себя обязательства искать такие источники, участвовать в конкурсах.

Особенно важно принять участие в конкурсе на получение субсидии на создание мастерских в рамках Федерального проекта «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование». В случае победы в конкурсе средства, согласно конкурсной документации, будут потрачены на существенное улучшение материально-технической базы колледжа, что является необходимым ввиду устаревания материально-технической базы. В проекте на момент разработки эти средства на учтены, так как их получение не гарантировано.

В проекте 3 «ГрадПрофессий» будут получены дополнительные средства от услуг по реализации программ, разработанных в проекте. Это средства муниципального задания общеобразовательных организаций в части реализации предмета «технология», внеурочной деятельности, реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также средства индивидуальных заказчиков-законных представителей обучающихся.

Запланированные расходы представлены в таблице 4.2.1.

Таблица 4.2.1. Финансовое обеспечение разработанных проектов⁸

№ п/п	Наименование проекта	Источник финансового обеспечения	Объем финансирования, тыс.руб.			
			2021	2022	2023	2024
1	ГрадПрофи	ГЗ	1065,44	1902,08	2580,8	2560,8
		ОУ	532,72	951,04	1290,4	1280,4
		Всего:	1598,16	2853,12	3871,2	3841,2
2	СетьГрад	ГЗ	352	352	352	352
		ОУ	176	176	176	176
		Всего:	528	528	528	528
3	ГрадПрофессий	ГЗ				
		ОУ	2323,2	1372,8	1161,6	1161,6
		Всего:	2323,2	1372,8	1161,6	1161,6

⁸ В таблице приняты следующие обозначения

ГЗ – Субсидии на выполнение государственного задания.

ОУ – Поступления от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

№ п/п	Наименование проекта	Источник финансового обеспечения	Объем финансирования, тыс.руб.			
			2021	2022	2023	2024
4	Маркетинговые мероприятия по проекту	ОУ	15	15	15	15
	Всего по разработанным проектам в Программе	ГЗ	1417,44	2254,08	2932,8	2912,8
		ОУ	3046,92	2514,84	2643	2633
		Всего	4464,36	4768,92	5575,8	5545,8

20354,88

Итак, общий объем финансового обеспечения проекта – 20354,88 тыс. руб. Из них 47 % средства государственного задания, 53 % средства от приносящей доход деятельности.

4.3. Материально-техническое обеспечение

Для реализации проектов будут использоваться площадки, имеющиеся в колледже: специализированные центры компетенций по компетенциям «Графический дизайн», «Сухое строительство», ресурсные центры ЖКХ и геодезии, многофункционального центра прикладных квалификаций, региональной площадки сетевого взаимодействия в сфере «Информационно-коммуникационные технологии», детского технопарка «Кванториум».

С одной стороны, наличие таких уникальных ресурсов не только достаточно для реализации проектов, но и делает программы, реализуемые в рамках проектов конкурентоспособными. Поэтому при наличии материально-технических ресурсов и ограниченности финансирования ни в одном из проектов не запланированы средства на материально-техническую базу.

С другой стороны, материально-техническая база требует улучшения, в том числе по направлениям строительство, геодезия, сантехника и отопление, сварочные технологии, ремонт автомобиля и др. За время реализации проектов имеющаяся база существенно устареет. В этой связи колледж берет на себя обязательства по участию в конкурсах, позволяющих привлечь дополнительные ресурсы на улучшение оснащения лабораторий, мастерских.

Кроме того, в ходе реализации проекта будет осуществляться плановая закупка нового компьютерного и презентационного оборудования, взамен вышедшего из строя, устаревшего, а также закупка необходимого программного обеспечения.

Улучшение материально-технической базы будет проводиться в связи с подготовкой площадок для проведения демонстрационного экзамена, региональных и отборочных чемпионатов WorldSkills Russia.

4.4. Информационные технологии

В колледже создана необходимая информационная и телекоммуникационная инфраструктура.

ИТ-инфраструктура колледжа построена на базе оптоволоконных линий связи, VPN-каналов и объединяет шесть учебных корпусов. Более 500 используемых компьютеров, из них более 400 учебных, подключены к корпоративной сети с предоставлением доступа ко всем внутренним и внешним образовательным ресурсам. Более 20 виртуальных серверов поддерживают множество внутренних сервисов (почта, внутренние порталы, общие файлы, сетевые приложения, хранилища данных). Обеспечено резервирование доступа к сети Интернет с помощью двух провайдеров ООО «Нетис

Телеком» и ПАО «Мобильные ТелеСистемы». Все учебные кабинеты оснащены презентационным оборудованием и автоматизированными рабочими местами (АРМ) преподавателей с предоставлением доступа в Интернет, Интранет, электронному журналу, региональному Интернет-дневнику, образовательному цифровому контенту, созданному на базе виртуальной обучающей среды (ВОС) MOODLE и АИБС ИРБИС.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение для обязательного изучения студентами по специальностям и профессиям, удовлетворяющее требованиям ФГОС СПО и работодателей (1С, ПК САМО-ТурАгент, ГрадСмета, Компас, Joomla, WordPress, СПС КонсультантПлюс, Гарант, VirtualPC, Delphi, CorelDraw, 3dmax, AutoCad, ArchiCad, КРЕДО, СБИС++ и др.).

Вся представленная ИТ-инфраструктура будет активно использоваться для реализации всех трех проектов.

Для проекта «ГрадПрофессий» будет необходимо создание электронной платформы (сайта), поддерживающей следующий функционал: информирование потенциальных потребителей о перечне программ профессиональной навигации; об условиях их реализации; об организациях-участниках проекта; о возможностях реализации учебного предмета «технология»; о возможностях выбора индивидуальной образовательной траектории. Кроме того платформа позволит формировать индивидуальную профнавигационную программу для школьников.

Разработка сайта будет осуществляться студентами специальностей ИКТ при разработке курсовых и дипломных проектов под руководством преподавателей.

Макет и дизайн сайта будет подготовлен студентами специальностей «дизайн», «реклама» под руководством преподавателей.

Таким образом, для создания сайта специального бюджета не требуется.

4.5. Маркетинг

№ п/п	Наименование проекта	Целевая аудитория мероприятий Проекта (1/2/3) как объект маркетингового воздействия	Маркетинговая цель	Маркетинговые активности, сопровождающие реализацию проекта	
				Наименование	Стоимость, тыс. руб.
1	Лаборатория профессионального сотрудничества «ГрадПрофи»	1. преподаватели 2. мастера производственного обучения	Привлечение педагогических работников	Совершенствование системы стимулирования и мотивации педагогических работников колледжа	
		3. студенты ВУЗов	Привлечение студентов – выпускников ВУЗов Сопричастность к бренду	Публикации в СМИ, распространение информации через социальные сети, сетевое взаимодействие с образовательными организациями, выступления на научно-практических конференциях, форумах.	20
2	Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей	1. преподаватели 2. работодатели 3. преподаватели других ОО 4. социальные партнеры	Привлечение новых социальных партнеров и других заинтересованных лиц	Заключение договоров и соглашений, организация сетевого взаимодействия с партнерами, привлечение работодателей в качестве партнеров при организации чемпионатов Ворлдскиллс Россия и профессиональных конкурсов, участие в совместных публичных мероприятиях.	
			Повышение осведомленности о бренде	Публикации в СМИ, распространение информации через социальные сети, создание фото и видео-материалов, печать баннеров,	20

№ п/п	Наименование проекта	Целевая аудитория мероприятий Проекта (1/2/3) как объект маркетингового воздействия	Маркетинговая цель	Маркетинговые активности, сопровожающие реализацию проекта	
				Наименование	Стоимость, тыс. руб.
		5. студенты	Повышение потребительской удовлетворенности	информирование через Дни «Открытых дверей», выступления на научно-практических конференциях, форумах.	
3	Сетевая площадка профнавигации «ГрадПрофессий» для построения индивидуальной образовательной траектории по востребованным, перспективным и новым профессиям	1. школьники	Привлечение новых клиентов Повышение осведомленности о бренде	Публикации в СМИ, распространение информации через социальные сети, создание фото и видео-материалов, печать баннеров, полиграфической продукции с символикой бренда. Участие в профориентационных и рекламных мероприятиях.	20
		2. родители	Предпочтительность в выборе бренда	Презентация реализуемых программ на различных уровнях и различными способами.	
		3. студенты	Повышение мотивации к обучению, удовлетворенность выбранной профессией	Участие работодателей в образовательном процессе, посещение профессиональных выставок и мероприятий	

Раздел V. Управление Программой развития с учетом разработанных проектов (программы модернизации)

5.1. Ключевые механизмы управления

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 незначительным 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 заседаниях 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

5.2. «Дорожная карта» контрольных точек Программы развития

Эффективность и результативность программы целесообразно отслеживать по контрольным точкам каждого проекта.

Перечень контрольных точек сформируем по каждому проекту отдельно (табл. 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3).

Таблица 5.2.1. Перечень контрольных точек проекта 1 «Лаборатория педагогического проектирования «ГрадПрофи»

№ п/п	Наименование контрольной точки	Сроки реализации		Результат
		начало	окончание	
1	Разработана нормативная база деятельности лаборатории педагогического проектирования «ГрадПрофи»	01.02.2021	31.05.2021	Пакет нормативных документов по деятельности лаборатории
		10.01.2022	31.05.2022	
2	Имеется практика педагогического проектирования в ПСС для пилотной группы	01.02.2021	15.12.2021	Образовательная программа по педагогическому проектированию ПСС, практика педагогического проектирования в ПСС
3	Определены педагоги-наставники, обучающие, организывающие и поддерживающие работу новых ПСС	10.01.2022 далее - циклично	01.02.2022	Педагоги-наставники, обучающие, организывающие и поддерживающие работу новых ПСС

№ п/п	Наименование контрольной точки	Сроки реализации		Результат
		начало	окончание	
4	Предъявлены результаты деятельности ПСС педагогов колледжа	01.06.2022 далее - циклично	31.05.2023	Педагоги колледжа-участники деятельности по педагогическому проектированию в ПСС

Таблица 5.2.2. Перечень контрольных точек проекта 2 «Сетевые объединения образовательных организаций и работодателей «СетьГрад» по 5 укрупненным группам специальностей»

№ п/п	Наименование контрольной точки	Сроки реализации		Результат
		начало	окончание	
1	Создана нормативную базу для работы сетевых объединений профессиональных образовательных организаций и работодателей по 5 укрупненным группам специальностей	01.02.2021	31.05.2021	Пакет нормативных документов по деятельности сетевых объединений
2	Создано и функционирует не менее 2 сетевых объединений	01.09.2021	30.12.2021	Заключены соглашения. Имеется дорожная карта
3	Разработаны программы сетевых модулей и учебно-методическое обеспечение к ним не менее чем по 2 специальностям	01.09.2021	30.12.2022	Программы сетевого модуля, учебно-методическое обеспечение к программам
4	Реализованы сетевые образовательные программы не менее чем по 2 специальностям	31.12.2022	31.12.2023	Студенты двух специальностей, обученные по сетевым программам

Таблица 5.2.3. Перечень контрольных точек проекта 3 «ГрадПрофессий»

№ п/п	Наименование контрольной точки	Сроки реализации		Результат
		начало	окончание	
1	Запуск платформы для построения индивидуальной образовательной траектории	10.01.2021	10.06.2021	Соглашения не менее чем с 5 организациями- участниками сетевой площадки «ГрадПрофессий» по разработке и реализации программ Портфель профориентационных программ по перспективным и

№ п/п	Наименование контрольной точки	Сроки реализации		Результат
		начало	окончание	
				новым профессиям не менее чем по 10 направлениям и на 3 уровнях Набор диагностических методик для выбора направления (профиля) Платформа для построения индивидуальной образовательной траектории школьников для профессиональной навигации
2	Организация процесса реализации образовательных программ	01.06.2021	30.12.2021	400 школьников – участников проекта
3	Разработка модели профессиональной навигации студентов колледжа	10.01.2021	30.08.2021	Модель профессиональной навигации студентов колледжа
4	Разработка программ (учебных курсов) по профессиональной навигации	30.08.2021	20.12.2021	Программы (учебные курсы) по профессиональной навигации студентов
5	Апробация модели профессиональной навигации студентов	10.01.2022	20.12.2022	200 студентов вовлечены в работу площадки по профессиональной навигации