

Министерство образования и науки Хабаровского края
краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский технологический колледж»
(КГА ПОУ ХТК)

СОГЛАСОВАНО

Первый заместитель министра
образования и науки Хабаровского края

А.М. Король

« 28 »  20 18 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
КГА ПОУ ХТК

Л.В. Менякова

« 27 »  20 18 г.



**ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

на 2018 -2022 гг.

Хабаровск, 2018



УТВЕРЖДАЮ
Ректор КГА ОУ ДПО ХКИРСПО
Н.И. Щелкун
2018 г.

Рецензия
на программу модернизации краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения «Хабаровский
технологический колледж»

Программа развития краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» (далее – Программа) разработана на 2018 – 2022 гг.

Структура и содержание Программы соответствуют документам стратегического характера.

Документ содержит все необходимые разделы: информацию о текущем состоянии основных направлений деятельности образовательной организации, аналитико-прогностическое обоснование Программы, программу модернизации колледжа.

Проведено разностороннее внутреннее управленческое обследование различных направлений деятельности колледжа: образовательной деятельности, включая обучение и воспитание, выпуска и трудоустройства обучающихся, социального партнерства колледжа, его кадрового потенциала, управления образовательной организацией и внебюджетной деятельностью ХТК. Обследование позволило разработчикам Программы определить сильные и слабые стороны работы колледжа. Анализ макрофакторов внешней среды КГА ПОУ ХТК позволил выявить приоритетные направления развития СПО Хабаровского края. В результате SWOT-анализа разработчики Программы сформулировали основные внутренние ограничения и вызовы современности колледжу.

В рамках программы модернизации образовательной организации разработчиками сформулирована миссия КГА ПОУ ХТК – образование как возможность для самореализации и осознанного личностного самоопределения молодых людей в соответствии с их склонностями и интересами, как развитие их способности и готовности к жизни в открытом и быстро меняющемся мире.

Реализация Программы предполагает осуществление семи стратегических направлений деятельности, механизм осуществления раскрыт в планах, основных мероприятиях, показателях результативности, а также в проекте «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий». Стратегические цели и система деятельности по их достижению в 2018-2022 гг. охватывают все важные аспекты работы образовательной организации: повышение эффективности системы

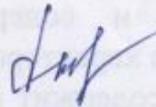
управления колледжем и развитие его кадрового потенциала, модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности, развитие конкурсного движения, развитие воспитательного пространства в колледже.

В качестве рекомендации разработчикам стратегии колледжа в будущем предлагается в программных документах перечень показателей результативности работы колледжа формулировать и обосновывать для каждой стратегической цели.

Степень проработки и детализации программы модернизации позволит краевому государственному автономному профессиональному образовательному учреждению «Хабаровский технологический колледж» реализовать Программу полностью в сроки, определенные планом.

Рецензент

канд. педагог. наук, зав. кафедрой развития
профессионального образования
КГАОУ ДПО ХКИРСПО



Кручай Е.В.

Рецензия рассмотрена на заседании кафедры развития профессионального образования КГАОУ ДПО ХКИРСПО 27 сентября 2018 г. протокол № 7

Проректор по учебной работе
КГАОУ ДПО ХКИРСПО



Богомаз З.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1	ТЕКУЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕДЖА	4
1.1	Основные характеристики	4
1.1.1	Контингент обучающихся	4
1.1.2	Качество знаний обучающихся	6
1.1.3	Выпуск и трудоустройство	8
1.1.4	Воспитательная работа	11
1.1.5	Социальное партнерство	14
1.1.6	Кадровый потенциал	15
1.1.7	Бюджетная, внебюджетная деятельность ХТК и система управления колледжем	17
1.2	Роль колледжа в Хабаровском крае	21
1.3	Анализ ситуации на рынках образования, исследований и инноваций в регионе	26
1.4	Основные внутренние ограничения и внешние вызовы, стоящие перед колледжем	28
1.4.1	PEST-анализ	29
1.4.2	SWOT - анализ	35
1.4.3	Проблемы и вызовы	41
1.5	Характеристика и обоснование конкурентных преимуществ по основным направлениям деятельности	42
2	ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОЛЛЕДЖА	45
2.1	Миссия и стратегические цели	45
2.2	Показатели результативности	51
2.2.1	Концепция желаемого будущего колледжа	51
2.2.2	Индикаторы и показатели реализации проекта	60
2.3	ОУ СПО-бенчмарки и их конкурентные преимущества	66
2.4	Прогнозируемые к 2022 году качественные изменения	68

колледжа	
2.5 Роль и место колледжа в социально-экономическом развитии Хабаровского края	72
2.6 Партнеры и принципы взаимодействия	74
3 ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	77
3.1 Модернизация образовательной деятельности	77
3.2 Модернизация научно-исследовательской и инновационной деятельности колледжа	91
3.3 Развитие кадрового потенциала	96
3.4 Модернизация системы управления колледжем	100
3.5 Модернизация материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры	109
4 ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	117
5 ПРИЛОЖЕНИЯ	120

1 ТЕКУЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕДЖА

1.1 Основные характеристики

1.1.1 Контингент обучающихся

В 2017/2018 учебном году подготовка специалистов в колледже осуществлялась по 11 специальностям и 8 профессиям. Контингент обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, по программам профессиональной подготовки для лиц с ОВЗ приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Контингент обучающихся колледжа на 01.10.2017 года

№/№	Показатели	Количество
1.	Общий контингент обучающихся в колледже на начало учебного года составлял (чел.): из них бюджет (чел / %) внебюджет (чел / %)	1516 1294 / 85,4 222 / 14,6
2.	Обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена (чел.): по очной форме обучения (чел / %) из них бюджет (чел.): внебюджет (чел.): по заочной форме обучения (чел / %) из них бюджет (чел.): внебюджет (чел.):	1017 900 / 88,5 714 186 117 / 11,5 81 36
3.	Обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (бюджет) (чел.):	425
4.	Обучающихся по программам профессиональной подготовки (лиц с ОВЗ VIII вида) (чел.):	74
5.	Сироты и оставшиеся без попечения родителей (чел.):	121
6.	Инвалиды и лица с ОВЗ (чел.):	96

Показатели приема по программам специалистов среднего звена (ПССЗ) в 2017 году наибольший рейтинг имеют специальности «Технология парикмахерского искусства». «Туризм», «Организация обслуживания в

общественном питании» (на базе 9 классов), «Гостиничное дело». Наименьший – «Дизайн (по отраслям)», «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий». Конкурс по специальностям составляет от 1-го до 3,3-х человек на 1 бюджетное место.

По программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ПКРС) в 2017 году конкурс по профессиям «Повар, кондитер», «Парикмахер» составляет 2,5-2,4 человека на место, по профессии «Официант, бармен» – 1 человек на место. Набор осуществлялся из расчета 1 человек на 1 бюджетное место. В целом конкурс на бюджетные места по ПССЗ составил 2,2 человека на место, по ПКРС -1,7 человек на место. Количественные показатели конкурса на бюджетные места по специальностям/программам показаны в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели приема по программам ПССЗ и ПКРС в 2016, 2017 годах на очное обучение бюджет

Код специальности/ профессии	Специальность / профессия	Кол-во бюджетных мест		Кол-во человек, подавших заявление		Кол-во человек на 1 место	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017
19.02.10	Технология продукции общественного питания	25	50	89	102	3,6	2
29.02.04	Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	25	25	34	46	1,4	1,8
38.02.04	Коммерция (по отраслям)	25	-	60	-	2,4	-
39.02.01	Социальная работа	25	25	58	56	2,3	2,2
43.02.01	Организация обслуживания в общественном питании (на базе 9 кл.)	25	25	49	63	2	2,5
43.02.01	Организация обслуживания в общественном питании (на базе 11 кл.)	-	15	-	15	-	1
43.02.10	Туризм	25	25	60	74	2,4	3
43.02.13	Технология парикмахерского искусства	-	25	-	83	-	3,3
43.02.11	Гостиничный сервис	25	-	52	-	2,1	-

43.02.14	Гостиничное дело	-	25	-	61	-	2,4
54.02.01	Дизайн (по отраслям)	25	50	70	91	2,8	1,8
54.02.08	Техника и искусство фотографии	25	-	53	-	2,1	-
	Итого по ПССЗ	225	265	525	591	2,3	2,2
19.01.17	Повар, кондитер	50	-	71	-	1,4	-
29.01.07	Портной	25	-	25	-	1	-
38.01.02	Продавец, контролер-кассир	25	25	25	35	1	1,4
39.01.01	Социальный работник	-	50	-	60	-	1,2
43.01.01	Официант, бармен	25	25	33	37	1	1,1
43.01.02	Парикмахер	25	25	41	60	1,6	2,4
43.01.09	Повар, кондитер	-	25	-	63	-	2,5
46.01.03	Делопроизводитель	25	-	31	-	1,2	-
	Итого по ПКРС	175	150	226	255	1,3	1,7

1.1.2 Качество знаний обучающихся

Анализ качества знаний подразумевает отношений количества студентов, обучающихся и сдавших сессию в колледже на «4» и «5», к общему числу обучающихся по специальности/ профессии. Показатель качества знаний по программам специалистов среднего звена составил 26-29%. Подробные данные представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели качества знаний студентов за 2016-2017 гг.

Наименование специальности/ профессии	Кол-во студентов, человек		Качество знаний, %	
	2016	2017	2016	2017
Технология продукции общественного питания	161	216	27	26,3
Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	84	91	44	43,8
Коммерция (по отраслям)	77	99	43	47,8
Социальная работа	75	74	32	31,8
Организация обслуживания в общественном питании	51	89	36	34,4
Парикмахерское искусство (Технология парикмахерского искусства)	100	75	31	48,9
Стилистика и искусство визажа	45	41	23	30,9
Туризм	55	69	32	59,5
Гостиничный сервис (Гостиничное дело)	83	91	45	45,9

Дизайн (по отраслям)	90	105	46	50,6
Техника и искусство фотографии	51	67	34	55,4
Итого по ПССЗ	872	1017	39	43,1
Повар, кондитер	142	126	23	45
Портной	25	16	18	24
Продавец, контролер-кассир	61	63	17	42
Социальный работник	40	71	21	44
Официант, бармен	44	53	33	35
Парикмахер	65	74	33	53
Делопроизводитель	41	22	23	32
Итого по ПКРС	418	425	30	39,3

Показатель качества знаний по колледжу в целом составил 35-41%. Самый низкий показатель качества знаний наблюдается по специальности «Стилистика и искусство визажа». Самый высокий показатель качества знаний – по специальности «Дизайн (по отраслям)», «Гостиничный сервис», «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий».

Самый низкий показатель качества знаний наблюдается по профессии «Портной». Самый высокий показатель качества знаний- по профессиям «Официант, бармен», «Парикмахер».

Отсев студентов по итогам 2016 года составил 22%; 2017 года – 15% от общего числа обучающихся. В соответствии с рисунком 1 основными причинами отсева студентов является собственное желание, семейные обстоятельства.

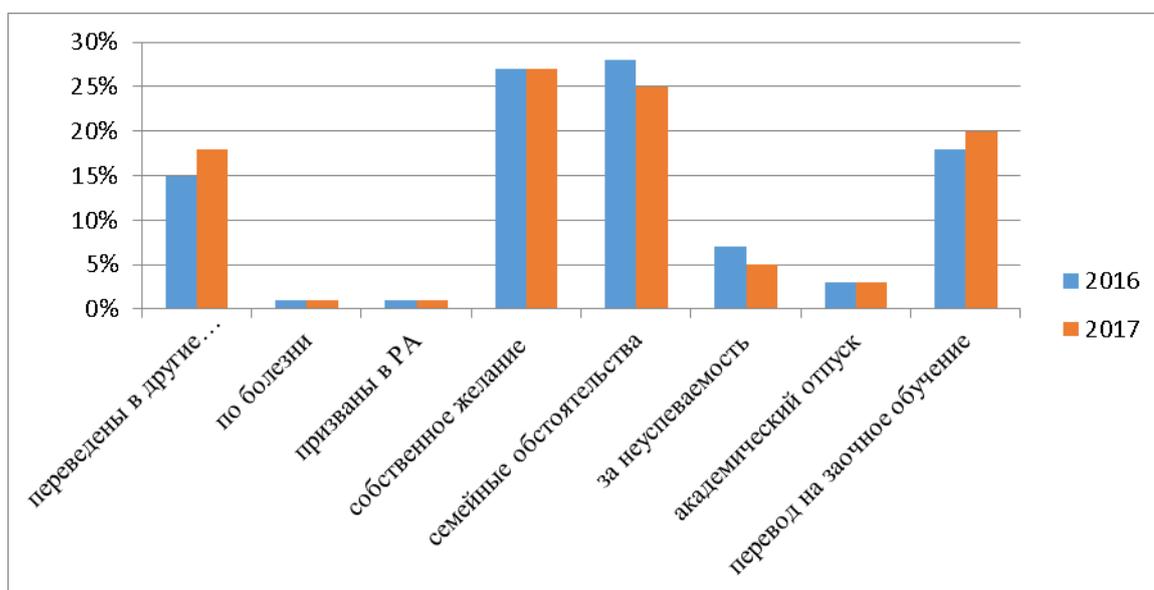


Рисунок 1. Причины отсева обучающихся

В основном это студенты, которые вынуждены оставить учебу из-за отсутствия финансовой возможности у родителей оплачивать учебу или выделять денежные средства на обеспечение детей, проживающих в общежитии (отделение ПССЗ). Студенты со 2,3 курсов вынуждены переводиться на заочное отделение или идти работать на предприятия. Определенный процент студентов прекращает обучение, осознав, что неправильно выбрали будущую профессию, пройдя курсы дополнительного образования по введению в специальность.

1.1.3 Выпуск и трудоустройство

Государственная итоговая аттестация выпускников проводится в форме: отделение ПССЗ – защита выпускной квалификационной работы в форме дипломного проекта (дипломной работы) дополнительно с 2017 года - демонстрационный экзамен (пилотный проект); отделение ПКРС - выполнение выпускной практической квалификационной работы и защита письменной экзаменационной работы.

Результаты демонстрационного экзамена: средний балл по компетенции «Технологии моды» – 66,60, «Парикмахерское искусство» – 65,95. Качество

защиты выпускной квалификационной работы студентами представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Динамика качества защиты выпускных квалификационных работ за 2016, 2017 гг.

Наименование специальности	средний балл ГИА 2015/2016	средний балл ГИА 2016/2017
Туризм	4,5	4,3
Гостиничный сервис	4,3	4,6
Парикмахерское искусство	4,5	4,4
Дизайн	4,4	4,1
Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	4,2	4,4
Социальная работа	4,6	4,4
Технология продукции общественного питания	4,7	4,4
Коммерция	4,5	4,7
Социальный работник	4,4	4,2
Продавец, контролер-кассир	4,8	4,4
Парикмахер	4,2	3,9
Повар, кондитер	4,6	4,6
Делопроизводитель	4,4	4,5

Общее количество выпускников составило: в 2016 году – 329 человек, в 2017 году – 338 человек, из них дипломы с оценками «хорошо» и «отлично» получили: в 2016 году - 56, в 2017 году – 66, дипломы с отличием в 2016 году – 25, в 2017 году – 26. Количественные показатели выпускников-хорошистов и отличников приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Показатели количества выпускников, получивши дипломы с оценками «хорошо» и «отлично», дипломы с отличием

Наименование специальности/ профессии	Выпуск 2016 года			Выпуск 2017 года		
	Общее кол-во, чел.	Кол-во дипломов с оценками «4» и «5», чел./%	Кол-во дипломо в с отличием, м. чел./%	Общее кол-во, чел.	Кол-во дипломов с оценками «4» и «5», чел./%	Кол-во дипломов с отличием, чел./%

43.02.10 Туризм	48	13/27	4/8	35	6/17	2/6
54.02.01 Дизайн (по отраслям)	25	2/8	4/16	35	6/17	4/11
262019 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	10	0	2/20	14	5/36	2/14
43.02.11 Гостиничный сервис	35	8/23	1/3	37	11/30	2/5
43.02.02 Парикмахерское искусство	45	6/13	4/9	41	5/12	3/7
29.02.01 Социальная работа	20	2/10	2/10	23	5/22	2/9
19.02.10 Технология продукции общественного питания	27	4/15	4/15	37	2/5	1/3
38.02.04 Коммерция (по отраслям)	23	6/26	1/4	25	9/36	7/28
39.01.01 Социальный работник	14	4/29	1/7	15	4/27	0
38.01.02 Продавец, контролер-кассир	8	1/13		15	1/7	0
43.01.02 Парикмахер	13	4/31	2/15	14	4/29	3/21
19.01.17 Повар, кондитер	45	4/9	0	31	4/13	0
46.01.03 Делопроизводитель	16	2/13	0	16	4/25	0
Всего:	329	56/17	25/8	338	66/20	26/8

Согласно данным мониторинга трудоустройства выпускников в 2016 году из 329 выпускников направлено на работу на предприятия города 264 (80%), из них на сентябрь 2016 года закрепилось 240 человек (91%), в 2017 году из 338 выпускников направлено на работу на предприятия города 293 (86%).

Динамика показателей трудоустройства выпускников 2016, 2017 года представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Сравнительный анализ показателей трудоустройства колледжа 2016-2017 гг. по специальностям / профессиям

Специальность/ профессия	2016 год		2017 год	
	Общее количество выпускников, чел.	Трудоустроенные, чел./%	Общее количество выпускников, чел.	Трудоустроенные, чел./%
Гостиничный сервис	27	23/85	37	34/91

Туризм	40	29/73	35	32/88
Парикмахерское искусство	45	43/96	41	38/93
Коммерция	23	18/78	25	23/92
Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	10	10/100	14	13/93
Технология продукции общественного питания	24	19/79	37	26/65
Дизайн (по отраслям)	25	22/88	35	31/89
Социальная работа	20	18/90	23	21/91
Повар, кондитер	45	34/76	31	21/67
Продавец, контролер-кассир	8	8/100	15	13/87
Социальный работник	14	14/100	15	13/87
Парикмахер	13	10/77	14	14/100
Делопроизводитель	16	16/100	16	14/88
Всего:	329	264/80	338	293/86

Занятость остальных выпускников распределилась в соответствии с рисунком 2.

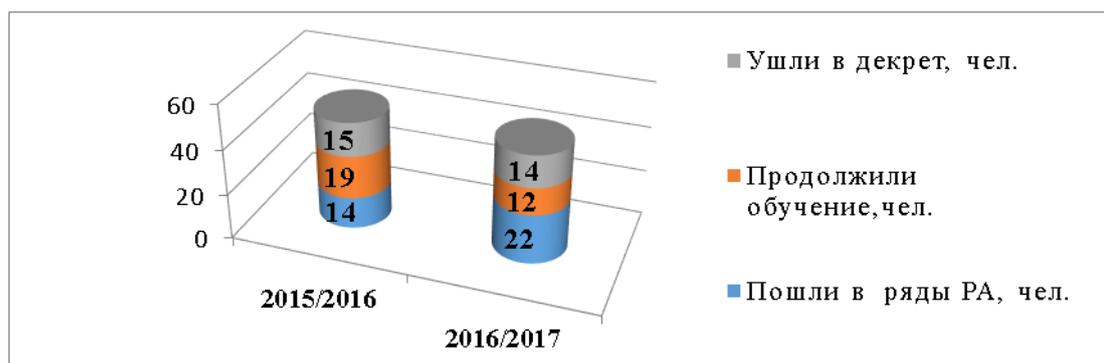


Рисунок 2. Занятость выпускников, не приступивших к работе.

Работа по содействию трудоустройства выпускников в колледже осуществляется с 2003 года, создан Центр. Ежегодно специалистами Центра собираются заявки от предприятий на подготовку специалистов с последующим заключением долгосрочных договоров, в том числе на практическое обучение и трудоустройство. Потребность в кадрах предприятий города Хабаровска приведена в таблице 7. Она в 2,2 раза выше, чем выпускников колледжа.

Таблица 7 – Потребность в квалифицированных специалистах на предприятиях города Хабаровска

Годы	Количество выпускников, человек	Заявки от предприятий на подготовку специалистов/ рабочих кадров, человек	Количество заключенных договоров о сотрудничестве, штук
2016	329	524	56
2017	338	734	74

1.1.4 Воспитательная работа

Целью воспитательной работы является подготовка творчески мыслящих и гармонично развитых специалистов, обладающих профессиональными компетенциями, гуманистическим мировоззренческим потенциалом, необходимым для работы в формате «человек – человек», способных на сознательный выбор жизненной позиции, умеющих ориентироваться в социокультурных условиях. Данная цель определила основные принципы, направления и выбор технологий в организации воспитательной работы с обучающимися.

Творческой самореализации способствует участие студентов в системе самоуправления колледжа: студенческий совет, советы общежитий, советы отделений, временные инициативно – творческие группы. В колледже работают 18 кружков и спортивных секций, охват обучающихся увеличивается ежегодно – 713 человек в 2017 году. В таблице 8, 9 приведены основные виды деятельности и результаты воспитательной работы колледжа.

Таблица 8 – Направления и основные мероприятия воспитательной работы

Направления воспитательной работы	Мероприятия
Психолого-педагогическое сопровождение процесса адаптации, социализации и позиционирования обучающихся	Анкетирование с целью диагностики социально-волевой сферы, уровня социализации обучающихся нового набора (3 раза в год)
	Организационно-психологические тренинги, направленные на формирование коллектива, выявление лидеров; обучающихся, требующих особого педагогического внимания.

	Творческий конкурс для групп нового набора «Зажги свою звезду»
	Тренинги по формированию коммуникативной культуры (2-3 курсы)
Формирование профессионализма как интегрального качества профессиональных и общеобразовательных компетенций	Анкетирование «Почему вы выбрали данную профессию» Тематические классные часы для 1-х курсов: «Знания сегодня – профессиональный успех завтра»; «Твоя профессия на региональном рынке труда»
	Конкурсы профессионального мастерства с участием творческих групп по всем специальностям и профессиям, Чемпионаты: «Молодые профессионалы» WSR Участие в конкурсе «Лучший выпускник – 2017»
Формирование патриотизма, гражданской компетентности, ответственности; религиозной и национальной толерантности	Мероприятия, посвященные 71 –й годовщине Победы в ВОВ: - цикл устных журналов «Трудные дороги Победы»; - конкурс чтецов «Строки, опаленные войной»; - кинозал «И все о той войне...» - читательские конференции по произведениям Б. Васильева «Матерь человеческая», «Завтра была война»; - тематические классные часы в учебных группах - встречи с ветеранами ВОВ, проживающими в Доме ветеранов № 1 -изготовление подарков, авторских дизайнерских открыток для ветеранов ВОВ; -литературный конвент «...в какой-то мере все мы тоже вернувшиеся с той войны»; - торжественный вечер Памяти « По праву памяти»
	Дискуссионный клуб «Твоя гражданская позиция»: « Не оставаться в стороне», « Кто, если не мы?»
	Деятельность добровольческого движения «Вместе»: -акция «Подари праздник детям» (Дом ребенка №1, КДКБ № 4 отделения: онкогематологическое, нефрологическое) -«Улыбнись мне навстречу»; «Добрые руки» (Дом инвалидов и престарелых № 1, 2) -Концертная программа «От сердца к сердцу» (Дом престарелых и инвалидов № 2); -акция «Милосердие» (поздравление 34-х ветеранов ВОВ)
	Устные журналы, посвященные жертвам терроризма.
Развитие эмоционально-этической, эстетической сферы личности	Праздник, посвященный Дню матери. Тематические классные часы «Так что есть Красота?!» Взаимодействие с Хабаровской митрополией: экскурсии в Спасо-Преображенский собор с целью ознакомления с историей храма и основами православной культуры; участие в круглом столе «Нравственные основы личности». Историко-лингвистический квест «В поисках артефакта». Тематические классные часы: «Под крышей дома твоего»; Анкетирование «Что выбираешь ты?»; Праздничные концерты: преподавателей в День российских студентов «Да здравствует студент!»; студентов к Дню 8 Марта «Желаем Вам!», «Мы – молодежь 21 века» Литературная гостиная: «Философская лирика А.А.Фета»; «Босая» душа В.Высоцкого

<p>Формирование здоровьесберегающего пространства Физкультурно – спортивная работа</p>	<p>Информационно-профилактические встречи: с врачом-наркологом, с сотрудниками госнаркоконтроля, врачом – гигиенистом (ХГМУ) Тематические классные часы: «Мы выбираем здоровье», «Здоровье – путь к успешной карьере» День здоровья «Веселые старты» для групп нового набора. Первенство первокурсников по стритболу, волейболу, настольному теннису, футболу. Товарищеские встречи со студентами ССУЗов и школьниками Хабаровска по баскетболу, волейболу. Участие в краевой, городской комплексной Спартакиаде среди студентов средних специальных учебных заведений Сдача нормативов ВФСК ГТО</p>
<p>Работа по профилактике правонарушений</p>	<p>Работа Совета по профилактике правонарушений. Работа со студентами, состоящими на учете в ПДН и на внутреннем учете. Информационно-профилактические встречи с работниками ПДН. Анкетирование «Твое отношение к наркотикам», «Что ты делаешь, чтобы загубить свое здоровье?»</p>

Таблица 9 - Результаты воспитательной работы

Индикаторы	Показатели
Доля обучающихся, принимающих участие в организации и проведении внеаудиторных мероприятий	63 %
Доля обучающихся, принимающих участие в городских, краевых, региональных творческих конкурсах	16%
Доля обучающихся, занимающихся в кружках и спортивных секциях	51%
Доля участников волонтерского движения «Вместе»	57%
Доля обучающихся, участвующих в органах студенческого самоуправления	14%
Победители спартакиад	121 чел.
Сдача нормативов ВФСК ГТО: золотой значок	27 чел.
серебряный значок	54 чел.

1.1.5 Социальное партнерство

Колледж сотрудничает более чем с 200 предприятиями города и края. Взял курс на дифференциацию и индивидуализацию профессионального образования в рамках развития такой формы интеграции как учебно-производственный кластер «Сфера обслуживания» (экспериментальная площадка). Стратегическими партнерами по реализации кластерной политики в сфере обслуживания стали организации: школы (МБОУ СОШ

№ 55); профессиональные образовательные организации СПО и ВПО (КГБОУ СПО «Комсомольский-на-Амуре колледж информационных технологий и сервиса», ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»); представители государственного сектора (Управление торговли, питания и бытового обслуживания, КГКУ Центр занятости населения города Хабаровска); представители общественно- профессиональных некоммерческих организаций (Некоммерческое партнерство «Хабаровская ассоциация отельеров», Некоммерческое партнерство «Дальневосточная лига парикмахеров»); представители реального сектора экономики (ООО «Гостинично- развлекательный комплекс Ривьера», ООО «Алмила»).

Приоритетными задачами кластерной политики стали: качество образования, его непрерывность, преемственность, доступность, конкурентоспособность.

Совместно с социальными партнерами ведется работа по направлениям: прогнозирование потребностей отрасли в квалифицированных рабочих и специалистах; разработка и реализация новых образовательных модулей и учебных программ, в том числе, по стандартам WorldSkills; повышение эффективности реализации профориентационных мероприятий; качественный анализ трудоустройства и адаптации молодых специалистов; расширение контингента обучающихся за счет предоставления образовательных услуг подросткам, молодежи, пенсионерам; совершенствование качества переподготовки преподавателей колледжа и работников предприятий за счет внедрения современных форм взаимодействия.

1.1.6 Кадровый потенциал

Общая численность педагогических работников составляет 94 человека, в том числе 89 штатных и 5 совместителей. Из них 80 (85%) человек преподаватели и 14 (15%) человек – мастера производственного обучения.

Численность административно-управленческого персонала - 20 человек (в том числе ПССЗ – 14 человек, ПКРС – 6 человек).

Реализация основных профессиональных образовательных программ по специальностям/профессиям в колледже обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее образование – 82 (87,2%) человека и среднее профессиональное образование - 13 (13,8%) человек. В настоящее время обучаются по программам высшего профессионального образования – 2 (2,1%) человека. Все педагогические кадры соответствующее профилю преподаваемых дисциплин и профессиональных модулей, из них имеют ученую степень кандидата наук – 2 (2,1%) человека.

Имеют квалификационную категорию – 25 человек (27%): высшую квалификационную категорию – 13 (13,8%) человек, первую квалификационную категорию – 12 (12,8%) человек.

Из общей численности преподавателей, имеющие стаж работы в колледже 15 лет и более – 18%; молодые преподаватели, имеющие стаж работы до 5 лет – 26%, средний возраст преподавателей – 44 года.

Повышение квалификации преподавателями показано в таблице 10, осуществляется в соответствии с графиком. Выполнение плана – 100%. В 2016-2017 учебном году повышение квалификации прошли – 98,1% от общего числа педагогического состава.

Таблица 10 – Направления повышения квалификации педагогов

Повышение квалификации	Направление, тема	Кол-во человек / %
Курсы внутри колледжа	Школа молодого педагога	24 /26
Курсовая подготовка КГБОУ ДПО ХКИППКСПО	По профилю преподавания	51 /54
Профессиональная переподготовка (дистанционно)	Педагогика, психология	13 /14
Профессиональная переподготовка	Менеджмент в образовании Педагогика и психология	8 /9
Стажировка на предприятиях	По профилю преподавания	19 /20

Инновационная, научная и экспериментальная деятельность управленческого корпуса и педагогического коллектива на уровне колледжа реализуется через инновационные проекты, экспериментальные площадки, участие в форумах, конференциях, в том числе практико – ориентированных on-line конференциях, вебинарах через Интернет, семинарских занятиях. На уровне отдельных педагогов – через апробацию педагогических технологий, учебно- методических комплексов, публикацию научных статей, руководство исследовательской деятельностью обучающихся.

В колледже работает педагогический, научно-методический совет, школа молодого педагога, проводятся методические семинары, мастер-классы, открытые уроки.

Традиционно обучающиеся колледжа принимают участие в конкурсах профессионального мастерства, с 2015 года в Чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс, в процедуре независимой оценки профессиональных квалификаций.

В колледже систематически ведётся работа по наполнению и модернизации официального сайта колледжа, в том числе, внедрение электронного дневника «ДНЕВНИК ПОО».

Колледж обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: офисные 2010, MS Windows 7. MS Windows XP, операционные, по защите Система анализа программного и аппаратного обеспечения TCP/IP сетей (сетевой сканер) «Ревизор Сети версия 2.0», Средство защиты информации Security Studio Endpoint Protection Antivirus, Средство защиты информации Security Studio Endpoint Protection Personal Firewall, Средство защиты информации Security Studio Endpoint Protection HIPS, Средство защиты информации Secret Net 6, Dr.Web Security Space 11.0, ESET NOD 32, Microsoft Security Essentials, СКЗИ «КриптоПро», САПР Грация,

Экспресс расписание, 1С различной конфигурации Индустрии гостеприимства, др. Открыт бесплатный доступ к электронно-библиотечной системе IPRbooks.

С каждым годом совершенствуя свою деятельность, педагогический коллектив использует инновации в своей работе.

1.1.7 Бюджетная, внебюджетная деятельность ХТК и система управления колледжем

Учредителем, на основе государственных нормативов, финансируется деятельность колледжа. Нормативы финансирования устанавливаются Министерством образования и науки Хабаровского края в расчете на одного обучающегося на очередной год. Схема финансирования определяется типовыми положениями об учреждениях среднего профессионального образования по утвержденной смете расходов в соответствии с кодовой классификацией.

Основными источниками финансирования служат средства бюджета субъекта Российской Федерации, что составляет примерно 77% от всех поступлений колледжа.

Согласно стратегии расхода, определяются ежемесячные лимиты финансирования. Основные направления расходов: заработная плата, налоги, коммунальные услуги, содержание имущества, пособия по социальной помощи населению, выплата стипендии обучающимся, питание обучающихся, приобретение материальных запасов, трансферы и прочие расходы.

Колледж имеет стабильное финансирование из средств краевого бюджета и доходы от внебюджетной деятельности. Все средства расходуются строго по целевому назначению, риски по отношению к финансовым ресурсам исключены. Размер бюджетного финансирования представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Бюджетное финансирование.

Финансовый год	Бюджетное финансирование (тыс. рублей)
2016	137181,0

2017	158170,5
------	----------

Доля каждой статьи затрат целевого назначения в бюджете колледжа представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Основные статьи затрат целевого назначения

№ п/п	Наименование статьи затрат	Доля в бюджете, %
1	Заработная плата и начисления на заработную плату	62
2	Коммунальные услуги, услуги связи, услуги по содержанию имущества	10
3	Пособия по социальной помощи населению	7,5
4	Уплата налогов в бюджеты всех уровней	1,6
5	Выплата стипендий	7
6	Увеличение стоимости материальных запасов, в т.ч.: приобретение продуктов питания, материальных запасов	10,2
7	Нефинансовые активы (основные средства)	0,2
8	Прочие расходы	1,5

Колледж привлекает в порядке, установленном законодательством РФ, дополнительные финансовые средства, показанные в таблице 13.

В том числе:

- поступления за выполненные работы в процессе учебно-производственной деятельности в учебных мастерских;
- поступления от оказания платных образовательных услуг;
- поступления за обеспечения проживания;
- поступления от оказания населению дополнительных платных образовательных услуг;
- добровольные целевые взносы юридических и физических лиц (в форме дара, пожертвований).

Таблица 13 – Внебюджетные поступления 2016-2017гг.

Финансовый год	2016	2017
Внебюджетные поступления (тыс. руб.)	28322,2	26000,0

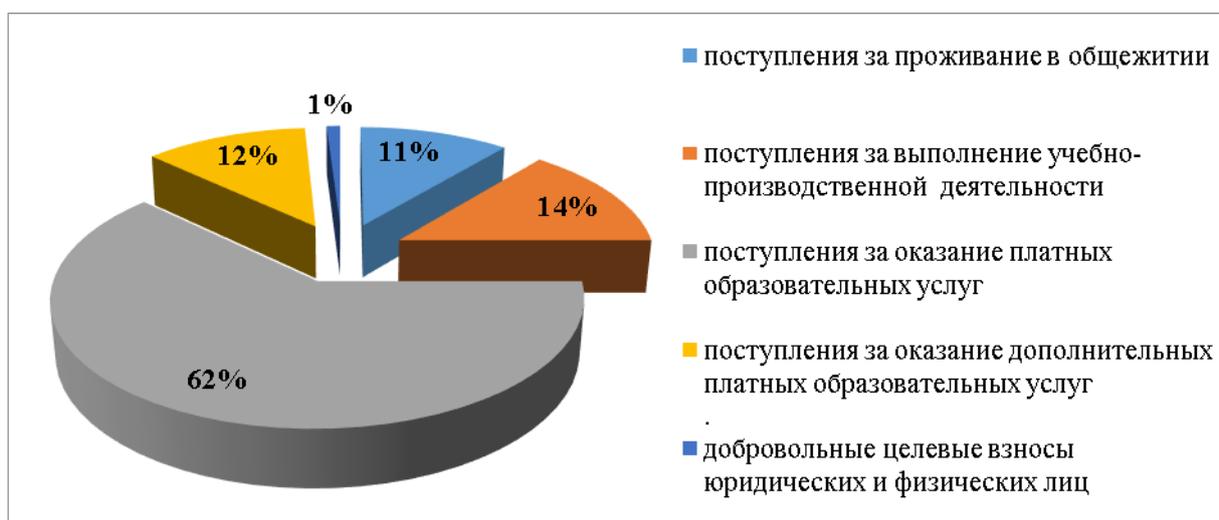


Рисунок 3. Распределение поступлений от внебюджетной деятельности

Доходы от оказания дополнительных образовательных услуг реинвестируются в колледже, в том числе на увеличение расходов на заработную плату (стимулирующая надбавка), покрытие затрат на организацию учебного процесса, расчетов со сторонними организациями. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на материальное поощрение, которое распределяется в соответствии с положением о премировании работников колледжа. На рисунке 3 представлено поступление доходов от внебюджетной деятельности.

Министерство имущественных отношений Хабаровского края осуществляет полномочия собственника имущества, находящегося в государственной собственности Хабаровского края и переданного в оперативное управление колледжу. С согласия Учредителя и министерства имущественных отношений Хабаровского края колледж имеет право сдавать в аренду имущество в установленном порядке в соответствии с законодательством. Все имущество находится на балансе учебного заведения.

Управление Колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом учреждения. Строится на следующих принципах: законности и демократии, открытости, приоритетов

общечеловеческих ценностей, охраны жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

Непосредственный контроль за выполнением законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, условий лицензии, образовательной и финансово-хозяйственной деятельностью колледжа осуществляет: Учредитель – Министерство образования и науки Хабаровского края и Наблюдательный Совет в рамках своих компетенций, установленных законодательством Российской Федерации и Уставом.

Руководство образовательным учреждением осуществляет директор. Иными органами управления являются: Наблюдательный совет, Совет Колледжа, Педагогический совет, Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Всесторонний анализ колледжа обсуждается ежегодно на педагогическом совете в конце учебного года. Внутренний анализ колледжа показал слабые и сильные стороны колледжа. К слабым – относятся:

- недостаточный уровень автоматизации в управлении колледжем на основе менеджмента;
- сложность в прогнозировании финансовых ресурсов;
- недостаточный уровень инфраструктуры колледжа для перехода на образовательные стандарты по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями;
- не в полной мере отработана эффективная система взаимодействия между представителями учебно-производственного кластера;
- 26% молодых преподавателей со стажем работы менее 5 лет;
- сопротивление части педагогического коллектива к внедрению системных инноваций;
- слабая сформированность умений и навыков учебной деятельности у обучающихся, вновь поступивших;

- недостаточное количество штатных преподавателей специальных дисциплин;

- недостаточное развитие дистанционной формы обучения.

Сильные стороны колледжа являются его конкурентными преимуществами.

1.2 Роль колледжа в Хабаровском крае

Хабаровский край является одной из наиболее динамично развивающихся дальневосточных территорий. Экономика Хабаровского края многопрофильна, базируется на развитом и диверсифицированном промышленном производстве, на транспортном обслуживании магистральных грузопотоков.

Ведущими секторами хозяйственного комплекса края являются промышленность (21,7 % валового регионального продукта), транспорт и связь (20,3 %), торговля (15,7 %). В промышленном производстве доля обрабатывающих секторов составляет свыше 64 %.

Основными отраслями специализации промышленности являются машиностроительный комплекс (33,7 % отгруженной продукции), топливно-энергетический комплекс (29,4 %), добыча металлических руд (12,7 %), производство пищевых продуктов (7,0 %), металлургическое производство (3,3 %). Структура валового распределения продукции Хабаровского края за 2017 год показана на рисунке 4.

Структура ВРП Хабаровского края за 2017 год, в % (оценка)



Рисунок 4. Структура ВРП Хабаровского края за 2017 год, в % (оценка)

Малое предпринимательство является неотъемлемой частью рыночной системы Хабаровского края. По состоянию на начало 2016 года зарегистрировано 63442 субъектов малого и среднего предпринимательства. Объем поддержки малого и среднего бизнеса со стороны Федерального и Краевого бюджета в 2016 году составил 80 423,86 тыс. рублей

Субъекты малого бизнеса стремятся сконцентрировать свои ресурсы на наиболее рентабельных направлениях деятельности, как правило, не требующих крупных долговременных инвестиций и обеспечивающих быстрый оборот капитала, опираясь на имеющиеся кадры и «перекупая» их друг у друга.

На сегодняшний день в Хабаровском крае среднее профессиональное образование в сфере искусства, дизайна и сферы услуг представлено восемью сузами. Одним из которых является КГА ПОУ ХТК.

КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» – это многоуровневая образовательная организация, обеспечивающая подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для экономики Хабаровского края в соответствии с требованиями современного рынка труда.

Являясь флагманом Хабаровского края по подготовке специалистов сферы обслуживания колледж в состоянии удовлетворить растущие потребности региона, как территории опережающего социально-экономического развития. Школы, больницы, детские сады, организации социальной службы, предприятия, занимающиеся развитием туризма на Дальнем Востоке и индустрия гостеприимства являются постоянными работодателями (партнерами) колледжа.

Коллектив колледжа в своей работе использует инновационные методы и подходы для качественной подготовки квалифицированных кадров, что подтверждает создание центров, кластеров, творческих групп и др.

Создан учебно-производственный кластер "Сфера обслуживания", деятельность которого направлена на совместное с работодателями прогнозирование потребностей отрасли в квалифицированных рабочих и специалистах; разработка и реализация новых образовательных модулей и учебных программ.

В настоящее время на отделениях подготовки квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена профессионального образования обучается более 1500 студентов.

Колледж располагает тремя учебными корпусами и тремя общежитиями общей площадью 22099,9 кв. метров. В колледже имеются столовая, буфет площадью 213 кв. метров, 2 спортивных зала, спортивная площадка площадью 493,2 кв. метра, комната психологической разгрузки. Для освоения практических навыков оборудованы: три швейные мастерские площадью 196,3 кв. метра; три учебные парикмахерские – 279,6 кв. метра; учебный косметический кабинет, мастерская «Салон эстетических и косметических услуг»- 105,6 кв. метра; три лаборатории: «Технология приготовления блюд», «Торгово-технологического оборудования», «Учебная кухня ресторана с зонами для приготовления холодных, горячих блюд, кулинарных изделий, сладких блюд, десертов и напитков», мастерская «Учебная канцелярия (

Служба документационного обеспечения управления)» - 210 кв. метра; мастерская «Кондитерский цех» 70 кв. метра, учебный магазин – 43 кв. метра, фотопавильон с фотолaborаторией- - 70 кв. метра, учебный гостиничный номер (стандарт с двумя кроватями) - 80 кв. метра, учебный (тренинг готовый офис) - 80 кв. метра, лаборатория компьютерного дизайна- 80 кв. метра.

Обеспеченность кабинетами по требованиям федерального государственного образовательного стандарта ФГОС СПО 3+ составляет 96 %. Лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, макетами, стендами, мольбертами, манекенами, инвентарем.

Компьютерную базу колледжа составляют 124 компьютера (из них имеют доступ к Интернету – 96), 13 ноутбуков, планшеты. Имеются 8 учебных компьютерных класса, подключенных к сети интернет. В колледже активно используются 7 интерактивных досок, 14 мультимедийных проекторов, 47 принтеров, 15 сканеров. С 2012 года в колледже действует бесплатный WiFi, обновляются столы, стулья и другая учебная мебель. Автоматизированы 15 рабочих мест, подключенных к информационной системе управления организацией.

Библиотека колледжа с читальным залом общей площадью 144,5 кв. метра оснащена высокоскоростным интернетом, имеется локальная связь читального зала через систему Wi-Fi с общежитием. Общий фонд составляет 44019 экземпляров. Из них учебной и учебно-методической литературы 34707 экземпляров.

Оказываются образовательные услуги в соответствии с бессрочной лицензией № 1995 от 27 августа 2015 года - серия 27.701 № 0001092, свидетельством о государственной аккредитации № 911 от 03 мая 2017 года – серия 27А01 № 0000608.

Сегодня колледж осуществляет подготовку по 11 специальностям и 8 профессиям и постоянно формирует спектр новых направлений обучения, обусловленных потребностью предприятий Хабаровского края.

19.02.10	Технология продукции общественного питания
29.02.04	Конструирование, моделирование и технология швейных изделий
38.02.04	Коммерция (по отраслям)
39.02.01	Социальная работа
43.02.01	Организация обслуживания в общественном питании
43.02.02	Парикмахерское искусство
43.02.03	Стилистика и искусство визажа
43.02.10	Туризм
43.02.11	Гостиничный сервис
43.02.13	Технология парикмахерского искусства
43.02.14	Гостиничное дело
54.02.01	Дизайн (по отраслям)
54.02.08	Техника и искусство фотографии
19.01. 17	Повар, кондитер
29.01.07	Портной
38.01.02	Продавец, контролер-кассир
39.01.01	Социальный работник
43.01.01	Официант, бармен
43.01.02	Парикмахер
43.01.09	Повар, кондитер
46.01.03	Делопроизводитель
16675	Повар
19601	Швея

В колледже ведутся курсы дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования по категориям: курсы дополнительного образования для студентов; курсы переподготовки по направлению центра занятости; курсы повышения квалификации и профобучения для населения.

Успешно зарекомендовал себя опыт подготовки студентов преподавателями – экспертами WS. Для формирования тренировочной инфраструктуры по подготовке конкурентоспособных участников для краевых и региональных команд для участия в чемпионатах WSR подготовлены 6 тренировочных площадок по компетенциям: «Технологии моды», «Парикмахерское искусство», «Туризм», «Фотография», «Администрирование отеля», «Ресторанный сервис». Итог качественной работы – стабильно высокие результаты на крупнейших, краевых, региональных, Всероссийских и международных соревнованиях и победа в Финале V Национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»

Результат успешной работы колледжа в 2016/2017 учебном году – первая строка рейтинга в Дальневосточном федеральном округе.

1.3. Анализ ситуации на рынках образования, исследований и инноваций в регионе

На развитие колледжа оказывают влияние как глобальные, так и региональные изменения, проходящие в промышленности и в сфере среднего профессионального образования.

Переход российской экономики от тупиковой экспортно-сырьевой модели к инновационному социально-ориентированному типу развития планирует резко расширить конкурентный потенциал российской экономики за счёт наращивания ее сравнительных преимуществ в науке, образовании и высоких технологиях.

Формирование инновационной экономики означает превращение интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности. С ростом человеческого капитала появится возможность обнаружить и задействовать новые источники экономического роста и повышения благосостояния. Именно

в этом плане образование способно стать стратегическим ресурсом долгосрочного экономического развития. Потребность в среднесрочном и долгосрочном планировании в образовании растет, так как за последние годы социально-экономическая среда в стране стала более стабильной, произошла смена государственной стратегии на инновационную экономику. Принятие документов долгосрочного развития до 2020 года добавляет уверенности в ориентации государства на устойчивое развитие.

В Хабаровском крае так же, как и в России продолжается процесс структурной перестройки экономики, главным вектором развития которой определены высокотехнологичные производства, обеспечивающие ее конкурентоспособность на межрегиональном и всероссийском уровне. Реализация региональных программ обеспечила формирование новых элементов образовательной инфраструктуры подготовки кадров; с учетом требований новых образовательных стандартов разработаны новые образовательные программы; на основе модернизации материально-технической базы образовательных учреждений получили развитие инновационные формы и технологии обучения; внедрены в практику новые экономические механизмы и процедуры управления профессиональными образовательными организациями.

В настоящее время осуществляется модернизация системы профессионального образования Хабаровского края, предусматривающая поэтапную реализацию мероприятий 4 основных разделов: обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики; консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования; мониторинг качества подготовки кадров; создание условий для получения среднего профессионального образования людьми с ограниченными возможностями здоровья.

1.4 Основные внутренние ограничения и внешние вызовы, стоящие перед колледжем

Аналитическое обоснование Программы развития краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» основывается на результатах маркетингового анализа, SWOT – анализа, внутренней профессиональной экспертизы. Результаты анализа показывают, что изменения в социально - экономической жизни общества, в требованиях к качеству образования предполагают следующие тенденции модернизации профессионального образования:

- приведения условий и содержания профессиональной подготовки в соответствие с мировыми стандартами и передовыми технологиями;
- создания условий для формирования у молодежи положительного восприятия исследовательской и проектной деятельности, устойчивой мотивации к получению образования;
- подготовки компетентных кадров в соответствии с потребностями предприятий Хабаровского края.

На основе маркетингового анализа внешней среды можно сделать вывод, что колледж в целом удовлетворяет запросам потребителей, но вместе с тем, организации среднего профессионального образования сталкиваются с противоречиями между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза по отраслям экономики, нерациональным использованием специалистов со средним профессиональным образованием, низкой ценой труда молодого специалиста.

В условиях кадрового дефицита, создание современной системы подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям/ специальностям среднего профессионального образования на основе мировых стандартов и передовых технологий, и будет являться

основой инновационной образовательной программы.

1.4.1 PEST-анализ

Целью анализа внешней среды является выявление возможностей и угроз, которые образовательная организация должна учитывать при определении своих целей и их достижений.

Для определения возможностей и угроз конкретной организации необходимо определить значимые для ее развития факторы внешней среды. Для повышения объективности анализа необходимо рассмотреть четыре узловых направления, анализ которых получил название PEST-анализ (P - политика и право, E - экономика, S - общество, T – педагогические технологии).

Выявленные с учетом вышесказанного факторы внешней среды колледжа отражены в таблице 14.

Таблица 14 – Параметры внешней среды, влияющие на формирование стратегии колледжа

Факторы внешней среды	Анализируемые составляющие стратегии колледжа, зависящие от факторов внешней среды
1. Политические факторы	
Действующее законодательство в области образования, государственная политика в области образования	Миссия, политика, организационная структура, цели, задачи, сроки выполнения, организации-ключевые партнеры, целевая группа предприятий-потребителей результатов деятельности колледжа, включая выпускников, научно-техническую продукцию
Реформы по обеспечению соответствия уровня образования в РФ мировым стандартам и требованиям	Образовательные технологии, образовательные стандарты, «технологии» реализации образовательного процесса, учебные планы, программы, методы и средства оценивания результативности и эффективности деятельности колледжа
Заинтересованность зарубежных партнеров в совместных образовательных проектах с	Области совместной деятельности с иностранными образовательными учреждениями, участие в рейтинговой оценке деятельности колледжа, виды и

колледжем	механизмы взаимодействия с международными организациями в области образования, независимая оценка квалификаций выпускников, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, обмен студентами, стажировки, совместные проекты в сфере образования и научных исследований, направления подготовки выпускников, предприятия-ключевые партнеры и работодатели выпускников, состав и содержание образовательных программ
Наличие государственных ориентиров и приоритетов развития образовательной и социально - культурной деятельности профессиональных образовательных организаций	Миссия, видение, политика, ключевые целевые показатели, направления научных исследований, направления подготовки выпускников, сроки, методы и средства реализации
Кадровая политика в сфере образования	Требования к преподавательскому составу, качественный и количественный состав обучающихся и выпускников, внутриколледжная корпоративная культура
Кадровая политика в отраслях экономики (предприятий работодателей)	Направления подготовки выпускников и научных исследований
Методы управления со стороны учредителя и государства	Миссия, политика, организационная структура, цели, задачи, показатели результативности/эффективности, сроки выполнения, организации-ключевые партнеры, целевая группа предприятий-потребителей результатов деятельности колледжа, включая выпускников, научно-техническую продукцию, лицензионные требования, аккредитационные показатели
Финансирование, гранты, НИР Минобрнауки и других ведомств	Направления и цели научных исследований
Высокий уровень потребности предприятий и организаций в кадрах	Направления подготовки, контрольные цифры приема (количество выпускаемых специалистов и их распределение по направлениям подготовки), предприятия-работодатели, ключевые партнеры, методы и средства мониторинга рынка труда, оценка удовлетворенности потребителей, система дополнительного профессионального образования, программы повышения квалификации
Другие факторы влияния государства на сферу образования	Приоритетные направления развития колледжа, место в рейтингах, ключевые партнеры, работодатели, конкурентоспособность колледжа и выпускников, состояние устойчивого развития, привлекательность колледжа, влияние колледжа на

	общество
2. Экономические условия	
Развитие инфраструктуры экономики края, в том числе спортивной	Экономическая политика колледжа, востребованность выпускников, конкурентоспособность выпускников на рынке труда, привлекательность колледжа и направлений подготовки, зарплата сотрудников
Инфляционные процессы, которые приводят к постоянному удорожанию материально-технических, информационных, библиотечных ресурсов, тарифов на энергоносители	Зарплата сотрудников, экономическая политика колледжа
Усиление роли предприятий-социальных партнеров в профессиональной подготовке обучающихся	Экономическая политика колледжа, ключевые партнеры в образовании и научных исследованиях, конкурентоспособность выпускников на рынке труда, актуализация учебно-научного потенциала колледжа, привлекательность колледжа и направлений подготовки, зарплата сотрудников
Потребность в выпускниках колледжа и тенденции изменения	Состав и содержание направлений подготовки выпускников, численный состав принимаемых на обучение абитуриентов по бюджетной и внебюджетной форме оплаты, целевому набору, конкурентоспособность выпускников
Специфические особенности образовательной деятельности колледжа	Состав предприятий-ключевых партнеров, работодателей, требования к абитуриентам, организация учебного процесса, научных исследований
Хороший уровень возможной интеграции промышленного потенциала края с образовательным и инновационным потенциалом колледжа	Оборудование и инфраструктура научно-исследовательской, образовательной деятельности, кадровый потенциал, заказчики и соисполнители научных исследований, публикации, конференции, обмен опытом, стажировки, защита интеллектуальной собственности, инновационная деятельность
Затраты колледжа (закупки, энергопотребление, транспорт, питание, медицинское обслуживание, содержание и обслуживание научно-учебного оборудования, средства связи и др.)	Экономическая политика колледжа, бюджетирование, инфраструктура, кадровая политика колледжа, управление закупками, информационные технологии
3. Социокультурные факторы	
Демографические факторы	Методы и средства допрофессиональной, профессиональной ориентации школьников, направления подготовки выпускников, целевые ориентиры, связь с предприятиями-работодателями

	выпускников, финансирование, методы и средства обеспечения привлекательности колледжа, его репутации, имиджа
Законодательство, определяющее социальные факторы	Конкурентоспособность колледжа и выпускников, кадровая политика, политика в области социальной ответственности и социальной безопасности
Миграционная политика	Воспитательной работы с обучающимися, кадровая политика
Базовые ценности общества Модели поведения абитуриентов	Внутриколледжная корпоративная культура, кадровая политика, политика воспитательной работы с обучающимися, социальный состав абитуриентов, психологическая поддержка обучающихся
Тенденции образа жизни, качества жизни	Менеджмент социальной ответственности и социальной безопасности, устойчивое развитие колледжа
Модели поведения сотрудников колледжа	Внутриколледжная корпоративная культура, кадровая политика, менеджмент персонала, Менеджмент социальной ответственности и социальной безопасности
Основополагающие события и факторы влияния в стране и мире	Система управления изменениями, менеджмент рисков, методы и средства оперативного реагирования Внедрение новых форм и механизмов оценки качества деятельности
Мнения и отношение потребителей/работодателей	Система оценки удовлетворенности работодателей и потребителей научно-технической продукции
Потребности рынка труда, предприятий-работодателей	Структура и численный состав обучающихся по направлениям подготовки, направления научных исследований и разработок
Этнические, культурные, религиозные факторы	Внутриколледжная корпоративная культура, кадровая политика, воспитательная работа с обучающимися
Представления СМИ Реклама и связи с общественностью	Миссия, политика, цели, задачи колледжа, имидж колледжа, направления уставной деятельности колледжа
4. Технологии (методы и средства достижения целей)	
Развитие образовательных технологий в России и в мире	Применяемые в учебно-воспитательном процессе образовательные технологии
Финансирование образования в колледже	Структура и содержание системы финансирования учебно-воспитательного процесса в колледже
Состояние и тенденции развитие методов обучения, формирования	Методы обучения и формирования компетенций выпускников колледжа

компетенций	
Альтернативные образовательные технологии. В том числе переход на кредитно-модульное построение образовательного процесса	Применяемые в настоящее время в колледже образовательные технологии и целесообразность внедрения альтернативных образовательных технологий
Численный состав абитуриентов для обучения по государственному бюджету (контрольные цифры приема)	Система зачисления абитуриентов для обучения, организация деятельности приемной комиссии
Состояние и тенденции развития информационных технологий в образовании и научных исследованиях	Применяемые в колледже информационные технологии в образовании и научных исследованиях
Состояние и тенденции изменения связей колледжа с предприятиями-партнерами и работодателями выпускников	Современное состояние системы взаимодействия колледжа с предприятиями-партнерами и работодателями выпускников
Требования к нормативно-методическому обеспечению образовательного процесса	Современное состояние нормативно-методического обеспечения образовательного процесса в колледже
Требования к деятельности по созданию и защите интеллектуальной собственности	Состояние работ в колледже по созданию и защите интеллектуальной собственности
Требования к внутриколледжной системе обеспечения и гарантии качества образовательной и научно-исследовательской деятельности	Состояние внутриколледжной системы обеспечения и гарантии качества образовательной и научно-исследовательской деятельности

Анализ внешней среды колледжа включает культурную, социальную, политическую, правовую, регулятивную, финансовую, технологическую, экономическую, конкурентную среду, а также международную, национальную, региональную или локальную обстановку, ключевые движущие силы и тренды, влияющие на цели колледжа, отношения с внешними заинтересованными сторонами, учредителем, предприятиями-партнерами и работодателями, их восприятие и удовлетворенность.

Таким образом, анализ федеральных, региональных программ развития образования позволил выявить приоритетные направления развития системы профессионального образования, в основном, это формирование системы непрерывного профессионального образования; создание современной

системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия и востребованности образовательных услуг; обеспечение эффективной системы по социализации и самореализации молодежи, развитию потенциала молодежи.

1.4.2 SWOT – анализ потенциала развития колледжа

Внутренняя среда ПОО (S/W)	Возможности (O):	Угрозы (T):
	<ul style="list-style-type: none"> - Реформы по обеспечению соответствия уровня образования в РФ мировым стандартам и требованиям - Наличие государственных ориентиров и приоритетов развития образовательной и социально - культурной деятельности профессиональных образовательных организаций - Благоприятные организационно - правовые условия - Хороший уровень возможной интеграции промышленного потенциала края с образовательным и инновационным потенциалом колледжа - Высокий уровень потребности предприятий и организаций в кадрах - Потенциальный спрос на образовательные услуги - Признание колледжа общественностью как центра подготовки рабочих кадров для сферы обслуживания - Развитие инфраструктуры экономики края - Создание учебно-производственных кластеров - Заинтересованность зарубежных партнеров в совместных 	<ul style="list-style-type: none"> - Мировой экономический кризис и его прямое и косвенное воздействие на инфраструктуру образовательной среды - Нестабильность доходов населения, промышленных предприятий, субъектов малого и среднего бизнеса, которые выступают заказчиками квалифицированных кадров - Низкая платежеспособность потребителей образовательных услуг - Негативное влияние демографической ситуации в крае на показатели количественных и качественных сторон набора студентов - Изменения в нормативной документации, которая регламентирует образовательную деятельность ПОО - Большое количество запрашиваемых документов вышестоящими организациями системы образования - Отставание заработной платы педагогических работников от заработной платы работников предприятий колледжа - Падение престижа рабочих профессий - Уход квалифицированных преподавателей и мастеров на пенсию

	<p>образовательных проектах с колледжем</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внедрение новых форм и механизмов оценки качества деятельности - Лицензирование и аккредитация новых образовательных программ - Проведение профессионально-общественной аккредитации - Переход на кредитно-модульное построение образовательного процесса - Участие работодателей в процедуре независимой оценки квалификаций выпускников колледжа - Формирование практических навыков студентов, соответствующих реальным потребностям работодателей - Усиление роли предприятий- социальных партнеров в профессиональной подготовке обучающихся - Развитие спортивной инфраструктуры в крае - Широкий спектр планируемых министерством образования и науки Хабаровского края, КГБОУ ДПО ХКИПКСПО научно - практических и методических мероприятий для работников образования - Высокий ассортимент и выбор материально - технических, информационных, библиотечных ресурсов на потребительских рынках 	<p>без замены их специалистами соответствующей квалификации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ориентация курсов повышения квалификации на пополнение предметно ориентированного содержания и методического оснащения деятельности преподавателя - Снижение социального статуса преподавателей - Ограничение финансовых ресурсов для эффективной и комплексной реализации стратегических направлений развития - Отставание в модернизации баз практического закрепления знаний и развития навыков, связанное с высокой ресурсоемкостью - Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг - Оптимизация расходов образования - Инфляционные процессы, которые приводят к постоянному удорожанию материально- технических, информационных, библиотечных ресурсов, тарифов на энергоносители - Противоречие между высокими темпами развития оснащенности отдельных предприятий, учреждений и низкими - колледжа
--	--	--

Сильные стороны (S):	Поле SO («Сила и возможности»):	Поле ST («Сила и угрозы»):
<ul style="list-style-type: none"> - Статус автономного государственного образовательного учреждения - Удобное месторасположение - Сложившийся имидж и авторитет колледжа - Наличие разработанной концепции развития колледжа - Соответствие цели и задач колледжа приоритетам экономических изменений - Наличие образовательного, социально-культурного потенциала колледжа - Наличие организационно-управленческой структуры; соответствие организационной системы управления колледжа миссии, целям и задачам - Наличие локальных актов колледжа, документированных процедур, методических инструкций - Эффективное взаимодействие с работодателями социальными партнерами - Хороший уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей качеством учебного процесса - Применение ИК- технологий. Функционирует единая локальная сеть, имеется доступ к системе Интернет - Расширение спектра направлений подготовки 	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие колледжа в соответствии с долговременной стратегией развития образовательной организации нового типа - Увеличение альтернативных вариантов реализации образовательного процесса, в том числе дополнительных программ профессионального обучения - Подготовка педагогических кадров по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями - Эффективное функционирование учебно-производственного кластера сферы услуг - Привлечению ведущих предприятий и организаций края к проведению производственной практики обучающихся и оказание содействия в трудоустройстве выпускников - Построение систем автоматизации руководства и менеджмента в управлении колледжем - Комплексная автоматизация кадрового учета и анализа для оформления и ведения кадровой документации - Аккредитация СЦК по нескольким компетенциям колледжа 	<ul style="list-style-type: none"> - Использование общей (сетевой) ресурсной базы сферы обслуживания: инфраструктуры, баз практик (стажировок), для формирования профессиональных компетенций обучающихся, преподавателей. - Использование оснащенности высокотехнологическим оборудованием отдельных предприятий города для проведения стажировок преподавателей и студентов - Привлечение Центром профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников студентов колледжа к профориентационной работе школьников, начиная с младших классов - Размещение на сайте колледжа программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников - Размещение на сайте колледжа базы методических рекомендаций по применению наиболее результативных методов, технологий и форм организации образовательного процесса - Трансфер программ обучения по ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН - Демонстрация опыта применения инноваций в образовании как в колледже, так и в других учебных заведениях - Построение эффективной системы

<ul style="list-style-type: none"> – Налажена система повышение квалификации педагогических работников в системе ДПО – Средний возраст педагогических работников 44 года – Сплоченность и работоспособность коллектива – Весь педагогический персонал прошел курсовую переподготовку по профилю преподаваемых дисциплин – Выполнение контрольных цифр приема – Выпуск специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки – Эффективная работа Центра профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников – Действие в колледже системы службы поддержки обучающихся – Выявление творческих и активных студентов, удовлетворение интересов студентов через конкурсные мероприятия – Проведение большой работы по формированию здорового образа жизни – Участие педагогических и административных работников колледжа в научно- практических мероприятиях краевого, регионального, Всероссийского и международного уровней – Широкое привлечение обучающихся к 	<ul style="list-style-type: none"> – Внедрение в процесс модульно-кредитной системы обучения – Презентация педагогического опыта по вопросам организации учебного процесса, проведения демонстрационного экзамена, профессиональной ориентации школьников и лиц с ОВЗ, трудоустройству выпускников на региональном уровне. – Организация совместных образовательных проектов с зарубежными партнерами – Предоставление платных консалтинговых услуг малому и среднему бизнесу 	<p>показателей стимулирующей надбавки для преподавателей и мастеров</p>
---	---	---

<p>проектной и исследовательской деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – Обеспечен доступ к электронно-библиотечной системе IPRbooks – Развита компьютерная и сетевая инфраструктура – Функционирует официальный сайт колледжа 		
<p>Слабые стороны (W):</p>	<p>Поле WO («Слабые стороны и возможности»)</p>	<p>Поле WT («Слабые стороны и угрозы»):</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Сложность в прогнозировании финансовых ресурсов, которые поступают из бюджетных и внебюджетных средств – Невысокая активность участия педагогических работников в финансируемых международных программах, грантовых проектах – Отсутствие программ организации сетевой системы образования, непрерывного образования – Низкая востребованность подготовительных курсов на рынке образовательных услуг – Недостаточное количество штатных преподавателей специальных дисциплин – Имеются резервы в повышении уровня организации основных направлений деятельности колледжа (образовательный процесс, воспитательная работа) 	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение заседаний учебно-производственного кластера по перспективам развития экономики – Доведение до сведений обучающихся данных о потребностях в кадрах предприятий края – Расширения спектра образовательных услуг за счёт использования новых форм и методов обучения – Повышение эффективности организации основных направлений деятельности колледжа (образовательный процесс, воспитательная работа) – Привлечение специалистов реального сектора экономики в качестве преподавателей по совместительству – Внедрение дистанционной формы обучения – Формирование банка ВКР, направленных на усовершенствование материально-технической базы колледжа, по заказам 	<ul style="list-style-type: none"> – Организация курсов повышения квалификации, переподготовки персонала по смежным профессиям специалистов предприятий – Использование программ организации сетевой системы образования, непрерывного образования – Использование программ дополнительного образования для получения обучающимися смежных профессий – Стимулирование участия педагогических работников в финансируемых международных программах, грантовых проектах – оздание «института наставничества» для молодых преподавателей – тимулирование преподавателей к участию в конкурсах профессионального

<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие дистанционной формы обучения - Отсутствует постоянное обновление и развитие учебного оснащения образовательного процесса в связи с динамикой совершенствования информационно- коммуникационных технологий - Отсутствие сформированных программ профессионального обучения, соответствующих требованиям развития экономики, международным стандартам - Недостаточно используются новые образовательные технологии и интерактивные методы обучения - Недостаточность собственного педагогического опыта молодых преподавателей - Отсутствие у ряда преподавателей готовности к развитию своей профессиональной деятельности - Увеличение процента обучающихся с низким уровнем развития - Спортивная база, не соответствующая современным требованиям - Требуется постоянное внедрение нового оборудования и техники - Не все компьютеры оснащены современными версиями программного обеспечения, предназначенного для учебного процесса 	<p>предприятий, с элементами исследовательской работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование программ по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями - Разработка пакета эффективных инструментов нематериального стимулирования, поощряющих инициативу в участии в научно-исследовательской работе - Поиск новых форм внебюджетных источников финансирования - Выделение средств на оснащение образовательного процесса информационно- коммуникационным оборудованием, необходимым пакетом программного обеспечения - Использование спортивной инфраструктуры края - Организация проведения экскурсий, встреч с работодателями на предприятия города, оснащенных современным оборудованием и производственными технологиями - Получение средств за счет участия в грантовых конкурсах и проектах - Привлечение внебюджетных средств, для реализации Программы развития 	<p>мастерства, сдаче экзамена по профессии</p> <ul style="list-style-type: none"> - Привлечение преподавателей к инновационной, научно-исследовательской деятельности - Стимулирование преподавателей к участию в профессиональных сообществах, в том числе интернет-сообществах
--	---	--

	колледжа	
--	----------	--

1.4.3 Проблемы и вызовы

Модернизация системы профессионального образования предполагает проведение глубоких структурных изменений, направленных на повышение качества образовательных услуг, доступности, инвестиционной привлекательности среднего профессионального образования. Реализация Программы развития будет происходить в условиях серьезных вызовов.

Кризисные явления в экономике как Хабаровского края, так и России в целом также влияют на проводимые преобразования. Поэтому мероприятия Программы должны быть вариативны и сохранить в приоритете долгосрочные цели.

Переход от массового образования, характерного для индустриальной экономики, к необходимому непрерывному индивидуализированному образованию - для создания инновационной социально-ориентированной экономики, вынуждает продолжить уже начатые преобразования.

Новый этап технологического развития глобальной экономики характеризуется наращиванием финансовых вложений в инновационные направления развития науки и экономики. Следовательно, будут продолжаться обновляться технологии и в образовании.

Организации среднего профессионального образования наряду с успешными примерами функционирования и развития, сталкиваются с противоречиями между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза по отраслям экономики, нерациональным использованием специалистов со средним профессиональным образованием, низкой ценой труда молодого специалиста.

Для обеспечения эффективности процесса подготовки кадров на среднесрочную и долгосрочную перспективу для отраслевых производств региона его социальной сферы предполагается:

1. Обеспечение массовой подготовки кадров по определенным

(отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями;

2. Изучение лучших практик подготовки по профессиям и специальностям, входящим в ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций по трансферу программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50, разработка и реализация на этой основе новых образовательных программ, модулей, методик и технологий, их трансляция в региональную систему среднего профессионального образования

3. Концентрация образовательных ресурсов, создание общей (сетевой) ресурсной базы, инфраструктуры, баз практик (стажировок), предоставление коллективного доступа к этим ресурсам профильных профессиональных образовательных организаций.

4. Создание условий для получения среднего профессионального образования людьми с ограниченными возможностями здоровья.

В связи с этим в рамках программы должны быть решены задачи, связанные с достижением высокого стандарта качества содержания и технологий обучения, повышением доступности программ, социализации студентов для их успешного вовлечения в социальную практику, отвечающие запросам и ожиданиям общества, реального производства, личности в целях укрепления позиций на рынке образовательных услуг.

Программа будет осуществляться в условиях реализации в полном объеме Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

1.5 Краткая характеристика и обоснование конкурентных преимуществ по основным направлениям деятельности

КГА ПОУ ХТК – многопрофильная образовательная организация с современной учебно-методической и материально-технической базой для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Колледж, вправе распоряжаться недвижимым и особо ценным движимым имуществом с согласия собственника. Полученными доходами учебное заведение с согласия Наблюдательного совета распоряжается самостоятельно, может брать кредиты. На колледж не распространяются ограничения Бюджетного кодекса Российской Федерации, установленные для бюджетных организаций.

Содержание образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов регламентирует Федеральный государственный образовательный стандарт. Однако гибкие вариативные программы профессионального обучения позволяют образовательному учреждению оперативно реагировать на обновление производства и текущие запросы предприятий.

В колледже реализуются все возможные формы обучения: очная, заочная, заочная с элементами дистанционного обучения, индивидуальное обучение в рамках формирования индивидуальной образовательной траектории.

На базе колледжа создан диверсифицированный набор адресных, коротких, эффективных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан. Все программы, реализуемые в колледже, аккредитованы профессиональными ассоциациями.

Программы среднего профессионального образования могут при необходимости трансформироваться в программы прикладного бакалавриата.

Колледж выпускает рабочих и специалистов с дополнительной (смежной) квалификацией, что повышает их трудовую мобильность и конкурентоспособность.

Система гарантированного качественного образования в Колледже подтверждена аккредитацией колледжа на государственном уровне, уровне общественно-профессиональной аккредитации.

Колледж успешно развивает различные формы взаимодействия с работодателями:

- прогнозирование потребностей отрасли в квалифицированных рабочих и специалистах, согласование заказа на подготовку кадров в регионе;
- разработка и реализация новых образовательных модулей и учебных программ, в том числе, по стандартам WorldSkills;
- повышение эффективности реализации профориентационных мероприятий;
- качественный анализ трудоустройства и адаптации молодых специалистов;
- расширение контингента обучающихся за счет предоставления образовательных услуг подросткам, молодежи, пенсионерам;
- совершенствование качества переподготовки преподавателей колледжа и работников предприятий за счет внедрения различных форм взаимодействия;
- заключение концессионных соглашений для размещения оборудования на базе колледжа;
- целевая подготовка студентов;
- сетевое взаимодействие по реализации программ обучения;
- участие в руководстве Наблюдательного совета;
- оценка качества подготовки обучающихся и выпускников;
- помощь в организации стажировок для педагогических работников и студентов, в том числе международных.

На базе колледжа успешно функционирует новое структурное подразделение – отделение дополнительного образования.

В колледже разработаны механизмы оценки качества труда педагогических работников и мастеров производственного обучения на основе

реализации принципа «эффективного контракта». В колледже реализуется система непрерывного образования педагогических кадров путем организации стажировок на предприятиях реального сектора экономики, в межрегиональных ресурсных центрах, стажировочных площадках. Основным принципом работы с кадровым потенциалом - «От опыта каждого – к объединенному педагогическому коллективу с яркой индивидуальностью и корпоративной душой».

В колледже созданы условия для воспитания обучающейся молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию, поддержанию здорового образа жизни путем активного включения в процесс воспитательных физкультурно-оздоровительных мероприятий. В колледже создана и активно поддерживается всеми участниками образовательных отношений «здоровьесберегающая» и «доступная» среда.

Обучающиеся колледжа активно участвуют и занимают призовые места в олимпиадах, чемпионатах, конкурсах профессионального мастерства, в том числе на основе формата World Skills. Наш выпускник – ведущая фигура в бизнесе, специалист по вопросам организации и управления технологическими процессами в сфере услуг, владеющий современными информационными технологиями.

Колледж – центр внедрения инновационных технологий, проектов, база развития творчества и исследовательской работы, предпринимательства.

Как показывает анализ, образовательное учреждение обладает достаточными организационными, материальными и кадровыми ресурсами для решения задач, поставленных государством и обществом перед системой образования до 2020 года. В целом предыдущая Программа развития колледжа реализована по всем направлениям деятельности колледжа.

2 ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОЛЛЕДЖА

2.1 Миссия и стратегические цели колледжа

Миссия Хабаровского технологического колледжа – образование как возможность для самореализации и осознанного личностного самоопределения молодых людей в соответствии с их склонностями и интересами, как развитие их способности и готовности к жизни в открытом и быстро меняющемся мире.

Стратегические цели:

- Повышение эффективности системы управления колледжем
- Создание современной (инновационной) инфраструктуры подготовки кадров
- Модернизация основных направлений деятельности колледжа (программа модернизации представлена на стр. 77)
- Развитие системы конкурсного движения
- Формирование и развитие кадрового потенциала
- Развитие воспитательного пространства в колледже

Реализация программы направлена на обеспечение высокого качества и конкурентоспособности, формирование лидерских позиций в системе образования, установление тесного взаимодействия с краевыми сообществами и экономикой, проектирование и реализацию программ улучшения края.

Ключевым механизмом реализации Программы выступает проектная деятельность многопрофильных команд, формируемых на основе привлечения и развития обучающихся, а также высококвалифицированных кадров, которая

направлена на решение актуальных задач университета и региона. Паспорт Программы (Приложение А)

Стратегический проект «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий» включает в себя подпроекты: «Эффективность технологий использования электронных мультимедийных ресурсов» (Приложение Б), «Проект обновления и модернизации материально-технической базы краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» (Приложение В).

Цель проекта: Создание современной системы подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям/специальностям среднего профессионального образования в соответствии с перечнем профессий ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг на основе мировых стандартов и передовых технологий.

Задачи проекта:

1. Модернизация образовательного процесса, включающая разработку новых образовательных программ в соответствии с перечнем профессий ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг, внедрение новых образовательных технологий и систем поддержки обучения, развитие международного сотрудничества в системе непрерывного образования;

2. Модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности, предусматривающая создание точек генерации исследований мирового уровня и экспертного сопровождения органов государственного управления Российской Федерации, развитие инновационной деятельности и международного научного сотрудничества;

3. Укрепление кадрового потенциала, контингента обучающихся и сообщества выпускников, предполагающее обновление кадрового состава, в том числе за счет привлечения творческих сил извне, стимулирование

эффективной профессиональной деятельности научно – педагогического состава, создание системы работы с талантливой молодежью и выпускниками;

4. Модернизация инфраструктуры, направленная на развитие технологической базы, систем обеспечения научно-исследовательской, образовательной и иной деятельности колледжа, создание современной информационной инфраструктуры, развитие аудиторного, учебно-производственного / учебно-лабораторного и жилого фондов;

5. Совершенствование организационной структуры колледжа и повышение эффективности управления, заключающейся в проектировании развития организационной структуры колледжа, внедрении современных технологий стратегического менеджмента, менеджмента качества и бюджетирования, формировании современной корпоративной культуры.

Формальные основания для инициирования проекта (связь с государственными программами Российской Федерации, Хабаровского края, указами и поручениями Президента Российской Федерации, актами и поручениями Правительства Российской Федерации, Губернатора Хабаровского края, Правительства Хабаровского края).

- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р;
- Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. № 1101-р);
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от

15.04.2014 № 295 (В редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 27.02.2016 г. № 144; от 14.04.2016 г. № 308; от 27.04.2016 г. №361; от 19.12.2016 г. № 1400; от 26.01.2017 г. № 86; от 31.03.2017 г. № 376)

- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020гг» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р).
- Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р;
- Приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий)», утвержденный проектным комитетом по основному направлению стратегического развития и приоритетным проектам «Образование» 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302-пр;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 831 от 02.11.2015 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;
- Постановление Правительства Хабаровского края от 05 июня 2012 года № 177-пр «О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае» (с изменениями на 12 января 2017 года);

- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 16 сентября 2015 г. № 634-р «Комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края на 2015 – 2020 годы»;
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 31 июля 2015 № 1667 «Перечень наиболее перспективных и востребованных для экономики Хабаровского края рабочих профессий и специальностей среднего звена ТОП-РЕГИОН»;
 - Распоряжение Правительства Хабаровского края от 03 марта 2014 года № 127-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг образования в Хабаровском крае до 2018 года» (с изменениями на 14 июня 2017 года).

2.2 Показатели результативности

2.2.1 Концепция желаемого будущего колледжа

Хабаровский технологический колледж – это образовательная организация нового типа, обеспечивающая подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для малого и среднего бизнеса в соответствии с современными требованиями рынка труда и общества, с международными стандартами и передовыми технологиями, с целью развития потенциала предприятий в Дальневосточном регионе.

Основная брендовая идея колледжа – «Хабаровский технологический колледж – будущее будет ярким!»

Модель выпускника КГА ПОУ ХТК.

Предлагаемая модель личности выпускника КГА ПОУ ХТК – это форма системного и всестороннего проектирования качеств личности в категориях «компетенция» и «компетентность», характеризующих ее мотивационную,

информационно-содержательную, рефлексивную готовность к определенному способу профессиональной деятельности, представлена в таблице 15.

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу подготовки квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования в Колледже должен характеризоваться следующими компетенциями:

Таблица 15 – Модель выпускника КГА ПОУ ХТК

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
Общие компетенции	Компетенции, установленные ФГОС СПО по специальностям, в том числе входящих в ТОП 50			
	ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.	ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.	ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности	ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.
	ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.	ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.	ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.	ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.
	ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.			ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.
	ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.			ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Продолжение таблицы 15

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
	Характеристики, установленные КГА ПОУ ХТК			
Общие компетенции	Способность нести ответственность	Способность организовывать себя и коллектив для решения задач	Продуктивное владение информационно-коммуникационными технологиями	Умение расставлять приоритеты, концентрироваться, планировать, контролировать
	Лояльность (умение без внутреннего сопротивления воспринимать разнообразные идеи, позиции, предложения)	Способность создавать команду, работать в команде, разрешать конфликты	Умение критически отбирать и использовать нужную информацию	Умение вести корреспонденцию, документацию
	Готовность к изменениям	Способность адаптироваться к различным условиям рынка труда	Инновационность, способность принимать и предлагать новое, проявлять инициативу, творчество	Способность быстро и адекватно реагировать на внештатные ситуации
	Честность	Умение вести переговоры	Обладание навыками самообучения	Системный и структурированный подход к решению проблем
	Уважительное и заботливое отношение к людям	Способность отстаивать собственное мнение и свои права, не разрушая отношений	Обучаемость, восприимчивость к новым методам	Умение разрабатывать проекты
	Направленность на конкретные достижения и успех в работе	Общественная активность	Владение иностранными языками	Способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость
	Оптимизм	Корпоративная самоидентификация и	Навыки презентации, в том числе самопрезентации	Способность к критическому мышлению

		позиционирование		
	Надежность, стремление к качественной работе, добросовестность	Чувство долго	Междисциплинарные знания	Умение работать самостоятельно

Продолжение таблицы 15

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
	Характеристики, установленные КГА ПОУ ХТК			
Профессиональные компетенции	Соответствие личностных качеств профессиональному и должностному статусу	Отнесение себя к профессиональной общности, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде	Понимание предназначения данной специальности	Актуальная квалификация (компетенции из профессиональной области, способности продуктивного владения профессиональными технологиями)
	Устойчивая профессиональная мотивация	Овладение этическими нормами профессии	Знание рынка	Владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках специальности
	Установка на профессиональное творчество	владение иностранными языками, предполагающее способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению	Знание политики и стандартов в области работы с потребителями	Профессиональное мышление, профессиональная интуиция, самостоятельность в решении профессиональных проблем
	Удовлетворенность профессиональной деятельностью	Социальная ответственность за последствия профессиональных действий	Овладение нормами профессиональной деятельности	Владение методами технико-экономического ориентированного анализа производства с целью его рационализации и гуманизации

	Опора на собственный опыт	Конкурентоспособность	Способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности	Обогащение профессии средствами своего творчества
	Принятие себя как профессионала	Ориентация на текущие и перспективные потребности клиентов		
	Осознанное духовное обогащение своей личности посредством профессии	Направленность профессиональных результатов на благо других людей		

Модель педагога. Актуальность разработки идеального образа преподавателя связана с тем, что реализация Программы колледжа требует эффективно выполнять ту работу, которая необходима для обеспечения качественной подготовки специалистов. Модель компетенций позволяет говорить на одном языке участникам образовательного процесса и наглядно довести до сведения персонала Колледжа необходимые и желательные компетенции.

Представленная модель компетенций преподавателя, является инструментом, который не должен восприниматься в качестве жесткой системы, замыкающей в некоторый перечень требований, личностную и профессиональную индивидуальность педагога. Наличие такого инструмента позволяет достаточно эффективно решать стратегические и текущие задачи, связанные с достижением требуемых стандартов качества и эффективности, причем как на индивидуальном, так и на организационном уровне. Модель педагога приведена в таблице 16.

Таблица 16 – Модель педагога КГА ПОУ ХТК

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
Общие компетенции	Осознанное стремление к соблюдению здорового образа жизни	Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина	Знание источников информации	Способность к устному и письменному диалогу и монологу
	Умение поддержать работоспособность в быстро меняющихся условиях жизни	Свобода, собственное достоинство и ответственность	Навыки поиска, обработки, передачи и представления информации	Способность создавать и воспринимать текст, презентации
	Устойчивость к физическим и психо-эмоциональным перегрузкам	Готовность к участию в массовых общественных мероприятиях колледжа	Умение пользоваться различными источниками информации	Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности
	Положительное и активное отношение к истории цивилизации, истории собственной страны	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие в коллективе	Навыки преобразования информации (анализ, синтез, систематизация)	Умение ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений
	Разделение ценностей и норм, основанных на идеалах добра, справедливости, чести, долга, толерантности, любви к своей профессии	Умение использовать знания о социально-экономической системе и истории развития общества в своей профессиональной деятельности	Знание традиционных, инновационных и IT технологий Навыки презентации	Способность к перспективному прогнозированию, постановке стратегических, тактических и оперативных, практических задач
	Добросовестность, самокритичность, объективность, ответственность	Сотрудничество, толерантность, терпимость к инакомыслию	Обучаемость, восприимчивость к новым методам	Способность адаптироваться к новым ситуациям

	Соответствие нравственным и этическим нормам	Способность работать в команде. Корпоративная самоидентификация и позиционирование	Способность соблюдать стандарты педагогической этики	Умение применить инновационные методы и технологии
--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 16

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
Профессиональные компетенции	Профессионально-педагогические компетенции	Профессионально-личностные компетенции	Владение методологией и методикой создания учебных, учебно - методических и других материалов	Умение и навыки организации учебной аудиторной, групповой и индивидуальной деятельности
	Глубокое знание предмета	Навыки сочетания требовательности с доброжелательностью	Способность моделировать содержание учебного материала, форм и методов преподавания с учетом места и роли дисциплины, МДК в общей программе, взаимосвязи с будущей профессиональной деятельностью студентов	Умение обеспечить эффективное участие студентов на занятии
	Знания последних мировых достижений по преподаваемой дисциплине, междисциплинарному циклу, профессиональному модулю	Умение разрешать конфликтные ситуации на занятиях, работать в коллективе	Умение отобрать основной материал, структурировать его	Владение навыками организации и проведения консультаций и другими формами индивидуальной работы со студентами
	Владение основами педагогики, психологии	Умение владеть аудиторией, способность к импровизации	Умение создавать учебно - методическое сопровождение дисциплины, МДК, профессионального модуля	Умение проводить контрольно-оценочные процедуры
	Умение эффективно использовать различные формы, методы, средства и технологии обучения для	Способность к адекватной оценке целостности и эффективности учебного процесса и соответствия		Владение технологиями публичных выступлений (конференции и пр.)

	достижения поставленных педагогических целей	достигнутых результатов педагогической деятельности планируемым результатам	Умение выбирать и использовать средства информационной поддержки	
	Творческая самостоятельность для эффективной самореализации индивидуально - психологических, интеллектуальных возможностей личности	Релевантное управление информацией с целью эффективной работы команды над проектами	Использование эффективных профессиональных коммуникаций	Инновационное видение научной перспективы и ее экстраполяция на формирование у обучающего личности новатора

Продолжение таблицы 16

Уровень	Личностная компетентность	Социальная компетентность	Специальная компетентность	
			Информационно-коммуникационная	Общепрофессиональная
	Учиться быть	Учиться жить вместе	Учиться знать	Учиться делать
Профессиональные компетенции	Умение активизировать учебно - познавательную деятельность студентов	Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами (индивидуально - ориентированному, групповому), способствующему достижению положительного результата учебно - педагогического процесса в целом	Умение измерять содержание и объем материала и заданий с балансом времени студента, используемыми учебными материалами, ТСО, информационными технологиями, наглядными пособиями	Готовность участвовать в исследовательских проектах
	Способность находить и применять новые образовательные технологии			
	Владение различными формами, методами и приемами педагогической деятельности с учетом своих педагогических способностей, специфики преподаваемой	Способность формировать у студентов творческую сознательно-активную установку на будущую профессию, чувства гражданской и	Умение формировать календарно-тематические планы и программы	Навыки публикаций материалов и исследовательской работы

дисциплины и обучаемого контингента	профессиональной ответственности за результаты своей деятельности развитие общей, культуры, широкого кругозора и этики поведения		
-------------------------------------	--	--	--

2.2.2 Индикаторы и показатели реализации Программы

Индикатор / показатель	Базовое значение показателя	Период, год				
		2018	2019	2020	2021	2022
Доля предприятий и организаций регионального рынка труда, с которыми заключены договоры о стратегическом партнерстве в сфере подготовки кадров, %	10	10	15	20	20	20
Своевременное размещение информации на сайте образовательной организации	Отсутствие замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний
Своевременное размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru	Отсутствие замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний	Отсутстви е замечаний
Доля образовательных программ профессионального образования, созданных с участием работодателей, %	100	100	100	100	100	100
Доля образовательных программ, прошедших общественно-профессиональную аккредитацию, %	20	20	35	50	65	80
Количество специальностей/профессий по которым осуществляется подготовка по ТОП-50, шт	3/1	4/1	4/2	4/2	4/3	4/3

Количество центров проведения демонстрационного экзамена, шт.	2	2	3	4	4	5
Доля образовательных программ профессионального образования по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям на основе регламентов WS с учетом требований профессиональных стандартов в общем количестве реализуемых программ, %	10	0	20	40	40	50
Доля обучающихся, осваивающих образовательную программу профессионального образования по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям на основе регламента WS с учетом требований профессиональных стандартов в общем числе обучающихся, %	22	40	50	54	56	56
Доля обучающихся, осваивающих образовательную программу профессионального образования по перспективным и востребованным профессиям и специальностям, участвующих в региональных чемпионатах WS, региональных этапов окружных, всероссийских олимпиад профессионального мастерства и отраслевых чемпионатов в общем числе обучающихся колледжа, осваивающих образовательные программы по перспективным и востребованным профессиям, специальностям, %	8	9	11	11	11	11
Доля кабинетов и учебных лабораторий, оснащенных в соответствии с современными требованиями к организации образовательного процесса за счет приобретения учебно-методических пособий и нового оборудования, %	70	80	85	90	90	90
Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, %	7	8	10	15	18	20
Доля студентов и выпускников колледжа, проходящих процедуру независимой оценки квалификаций, %	25	25	25	25	25	25
Доля представителей реального сектора экономики в государственной аттестационной комиссии, %	не менее 50	55	60	60	60	60
Обеспеченность обучающихся базами практик на предприятиях региона, %	100	100	100	100	100	100

Количество специалистов реального сектора экономики, привлеченных к преподаванию междисциплинарных курсов профессиональных модулей, чел.	1	3	4	5	6	7
Доля выпускников колледжа очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее 1 года после выпуска	60 и выше	70	75	80	80	80
Доля обучающихся, охваченных обучением с использованием элементов дуального обучения и сетевых форм реализации образовательных программ (от общего количества обучающихся), %	5	5,3	5,5	6	8	10
Численность выпускников, прошедших демонстрационный экзамен, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, чел.	25	30	50	100	150	200
Количество педагогических работников колледжа, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших подготовку как эксперты демонстрационного экзамена и чемпионатов "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)", чел.	1	2	4	6	8	12
Количество участников чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс)», чел.	20	30	40	45	50	60
Доля студентов/выпускников ХТК, занявших призовые места на конкурсах профессионального мастерства Ворлдскиллс (уровня региона, федерального округа, национального и международного уровня), %	1	3	5	5	5	5
Количество созданных и прошедших аккредитацию специализированных центров компетенций Ворлдскиллс Россия для профессиональной подготовки и профессионального обучения, ед.	1	2	3	4	5	6
Количество организаций-партнеров из числа специализированных центров компетенций Ворлдскиллс Россия, с которыми обеспечено взаимодействие в целях аккумулирования современных практик профессиональной подготовки и профессионального обучения, ед.	1	2	4	6	8	10
Количество чемпионатов по стандартам Ворлдскиллс, на которых было использовано оборудование СЦК, ед.	2	3	3	4	4	5
Численность работников ХТК, повысивших квалификацию в сфере	0	10	20	25	30	35

изучения лучших отечественных и зарубежных практик организации подготовки кадров по программам СПО и профессионального обучения (нарастающим итогом), чел.						
Численность работников ХТК, повысивших квалификацию (прошедших стажировку) по вопросам освоения передовых производственных технологий, по вопросам освоения навыков работы с новым производственным / учебно-производственным / учебно-лабораторным оборудованием / программным обеспечением (нарастающим итогом), чел.	8	15	31	30	30	35
Доля преподавателей в возрасте до 30 лет в колледже, %	15	26	26	20	20	15
Доля преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения в колледже, имеющих опыт работы в реальном секторе экономики, %	5	5	10	15	20	20
Доля выпускников и работодателей, удовлетворенных качеством профессионального образования в колледже (по данным социологических исследований через 1 год после завершения обучения), %	75 и выше					
Доля автоматизированных рабочих мест сотрудников административно-управленческого аппарата, %	100	100	100	100	100	100
Доля рабочих мест, находящихся в локальной сети учебного назначения и имеющих доступ к глобальным информационным ресурсам, %	60	70	80	90	100	100
Доля информационных материалов, представленных на сайте колледжа, в сети Интернет и СМИ. Публичный ежегодный отчет колледжа об образовательной и хозяйственной деятельности по установленной форме, обеспечивающей объективность, полноту и прозрачность информации, %	100	100	100	100	100	100
Наличие образовательных программ для детей с ограниченными возможностями, ед.	1	1	2	2	3	3
Количество профессий и специальностей СПО из ТОП-50, по которым завершена апробация разработанных экспериментальных образовательных программ в малых группах по каждой профессии (численность группы не менее 10 человек), ед.	0	0	0	1	2	6

Доля специальностей/профессий по которым разработаны и апробированы учебно-методические комплексы, %	10	10	70	100	100	100
Доля специальностей и профессий по которым разработаны и апробированы задания для проведения итогового демонстрационного экзамена, %	10	10	50	100	100	100
Количество новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) СПО по специальностям, входящим в перечень ТОП-50, по которым по результатам апробации разработаны предложения по их актуализации, ед.	0	0	0	3	6	6
Количество субъектов Российской Федерации, представленных «ведущими» профессиональными образовательными организациями, с которыми налажено взаимодействие (в том числе сетевое взаимодействие) в рамках области подготовки кадров по ТОП-50, ед.	1	2	2	3	5	6
Численность педагогических работников системы СПО, прошедших повышение квалификации в МЦК (нарастающим итогом), чел.	0	4	8	12	16	20
Численность руководящих работников системы СПО России, прошедших повышение квалификации в МЦК (нарастающим итогом), чел.	1	3	5	8	12	15
Количество образовательных организаций России, которым СЦК была оказана консалтинговая и обучающая поддержка по вопросам подготовки по ТОП-50, в том числе в форме дистанционного обучения, ед.	0	1	2	3	4	5
Количество проведенных очных /заочных, индивидуальных консультаций по оказанию методической поддержки руководителям и педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций СПО России по вопросам подготовки кадров по ТОП-50, шт.	0	1	3	4	5	5
Количество компетенций, по которым созданы площадки по стандартам Ворлдскиллс для проведения чемпионатов Ворлдскиллс различного уровня (в том числе площадки СЦК, ед.	2	3	4	5	6	6
Число программ дополнительного образования, адаптированных под запросы работодателей, ед.	20	25	35	40	40	40

Число обученных, по программам дополнительного профессионального образования, чел.	403	450	525	550	575	605
Доля педагогических работников, занимающихся научно-исследовательской работой, %	5	7	10	12	15	15
Доля педагогов, разработавших электронные УМК, %	30	40	50	65	100	100
Создание центра дистанционного обучения	нет	создан	создан	создан	создан	создан
Доля преподавателей, мастеров п/о имеющих высшую и первую квалификационные категории, %	40	45	50	55	60	60
Доля обучающихся, принимающих участие в организации и проведении внеучебных мероприятий. %	57	55	60	62	65	70
Доля обучающихся, принимающих участие в городских, краевых, региональных творческих конкурсах, %	16	7	10	15	18	20
Доля обучающихся, ставших победителями и призерами в городских, краевых, региональных конкурсах, %	5	5	5	6	7	7
Доля обучающихся, занимающихся в кружках и спортивных секциях, %	51	51	55	60	63	65
Доля обучающихся, принимающих участие в чемпионатах по различным видам спорта, %	30	30	33	35	36	37
Доля обучающихся, ставших победителями и призерами в чемпионатах в различных видах спорта, %	5	5	6	7	8	10
Доля обучающихся, принимающих участие в органах студенческого самоуправления, %	14	16	18	18	20	22
Доля обучающихся, совершивших правонарушения, %	0,5	1	0,5	0,3	0,3	0
Доля обучающихся, стоящих на внутреннем учете в колледже, %	0,5	2	0,5	0,3	0,2	0
Численность обучающихся, сдавших нормативы ВФСК ГТО, чел.	17	40	41	42	43	50

2.3. Образовательные учреждения СПО-бенчмарки и их конкурентные преимущества

При отборе референтной для колледжа группы ОУ СПО были использованы следующие базовые критерии:

1. Соответствие модели регионального многопрофильного ОУ СПО, соизмеримая численность студентов, схожесть ведущих направлений научно-образовательной деятельности, соответствие целевых зон и направлений роста сильным сторонам выбранных учебных заведений.

2. Нахождение в городах с населением 200–600 тыс. чел. Хабаровского края.

3. Схожесть временной динамики и достигнутого статуса по ведущим направлениям научно-образовательной деятельности

4. Целевая ориентация на социально-экономическое развитие Хабаровского края.

5. Прочие качественные характеристики (участие в программе стратегического развития, опыт реорганизации в 2012–2016 гг.).

На основе вышеизложенных принципов были отобраны 5 краевых многопрофильных учебных заведений СПО, имеющих важные для модели колледжа стратегические характеристики и конкурентные преимущества:

Советско-Гаванский промышленно-технологический техникум:

Количество студентов более 1300. Количество реализуемых программ 8 профессий 14 специальностей. Выпускники техникума востребованы на предприятиях в Советско-Гаванском и Ванинском районах Хабаровского края. Инновационная деятельность – по восстановлению водных биоресурсов.

Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша

Количество студентов более 1300. Количество реализуемых специальностей 6. Реализует с 2015 года краевой проект «Педкластер27», объединил ведущие образовательные организации города и края в единое образовательное пространство. Участвует в проектах: «Школа робототехники» и «Русское слово». Занимает второе место в рейтинге краевых профессиональных образовательных учреждений (2016,2017), призовые места в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия), краевом конкурсе «Лучший выпускник СПО» (2016), является лауреатом премии Губернатора Хабаровского края в области государственной молодежной политики (2016), Национального конкурса «Лучшие колледжи Российской Федерации» (2017).

Хабаровский торгово-экономический техникум

Количество студентов более 1100. Количество реализуемых специальностей 7. В течении двух лет на базе техникума работает учебно-производственный кластер «Пищевое производство и общественное питание». В рамках УПК создан специализированный центр компетенций (тренировочная площадка WorldSkills Россия) по компетенциям «Поварское дело», «Выпечка хлебобулочных изделий». Техникум активно взаимодействует с немецкой компанией «Рациональ». Участники программы молодежных обменов «Приглашение молодых российских поваров в Японию» - стажировка в кулинарном колледже Ниигаты.

Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания

Количество студентов более 1300. Количество реализуемых программ 5 профессий 10 специальностей. Инновационная деятельность в колледже осуществляется в нескольких направлениях: Систематизированная подготовка студентов к предпринимательской деятельности; деятельность инновационного подразделения – «Многофункциональный центр прикладных квалификаций». По итогам 2014-2015 года колледж вошел в

рейтинг 100 лучших образовательных учреждений России по результатам республиканских и международных предметных олимпиад и занял 52 место.

Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса

Количество студентов более 1400. Количество реализуемых программ 7 профессий 14 специальностей. Основная проблема деятельности колледжа – создание информационно-образовательной среды организованной средствами модульной объектно-ориентированной динамической обучающей системы Moodle, создана краевая инновационная площадка «Дистанционные образовательные технологии как средство расширения информационного пространства колледжа» имеет призовые места по направлениям: «Организация воспитательной работы» в номинациях «Гражданское и патриотическое воспитание», «Я выбираю здоровье»

2.4 Прогнозируемые к 2022 г. качественные изменения колледжа

Прорывы связаны с изменением ключевых функций колледжа к 2025 году в области востребованного образования, становление колледжа как регионального образовательного центра по специальностям и профессиям в области искусства, дизайна и сферы услуг.

Основные стратегические проекты КГА ПОУ ХТК: «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий» в состав которого входят проекты: «Создание экспериментальной площадки по эффективному использованию имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме»; «Обновления и модернизации материально-технической базы краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж».

Важнейшим фактором инвестиционного процесса и экономической активности регионов становится человеческий фактор, его профессионализм, умение быстро перестраиваться к изменениям внешней и внутренней среды, мобильность. В основе качества кадрового потенциала лежит образование, в том числе среднее профессиональное. Сегодня перед образовательной системой ставятся содержательные задачи участия в социально-экономическом развитии регионов – на это нацелена реализация проекта «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий». Регионы, в которых человеческий капитал играет ведущую роль, добиваются технологической грамотности населения, прорывов по основным отраслям экономики, решают задачи удержания талантов в регионе.

Для этого при непосредственном участии КГА ПОУ ХТК к 2025 году планируется обеспечить развитие системы подготовки и переподготовки кадров для Хабаровского региона по специальностям и профессиям, реализуемым в колледже, приток молодых специалистов в социально-экономические отрасли Дальневосточного региона. Ключевая цель – появление креативных людей с уникальными талантами и навыками. Это создаст импульс, который будет способствовать экономическому, культурному и социальному прогрессу Хабаровского края. Колледж станет точкой ключевых социально-экономических активностей, способствующих повышению качества жизни в регионе.

При решении поставленных задач колледж сможет совершить несколько качественных прорывов:

1. Создание в Хабаровском крае зоны формирования творческих кадров «Сферы услуг».

Кадровый прорыв будет обеспечен за счет создания условий для формирования карьерных планов, актуализации методик аттестации и оценки научно-педагогических работников, профессиональных стандартов

педагогических работников. Стратегические задачи, лежащие в основе данного прорыва, связаны с развитием мобильности на международном, национальном, региональном уровнях; привлечением профессиональных кадров с высокой научной продуктивностью; сетевым взаимодействием с российскими образовательными организациями, реальным сектором экономики, в том числе с зарубежными. Реализация проекта «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий» будет способствовать созданию благоприятных условий для реализации творческого потенциала кадров, роста процесса развития научно-образовательной деятельности колледжа, поддержанию экономической, культурной и политической коммуникации между колледжем и Дальневосточным регионом.

2. Создание центра эффективной образовательной среды для качественного образования.

Качественным прорывом станет создание эффективной образовательной среды, продвижение использования электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме по специальностям и профессиям в качестве важнейшего звена оптимизации содержания и методов процесса обучения, реализуемого Стратегическими проектами «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий», «Эффективность технологии использования электронных библиотечных ресурсов». Это даст возможность студенту обучаться по оптимальной выбранной индивидуальной программе, учитывающей все его возможности и желания. (в рамках Приоритетного проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий)», утвержденный проектным комитетом по основному направлению стратегического

развития и приоритетным проектам «Образование» 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302-пр).

3. КГА ПОУ ХТК – центр структур длительного взаимодействия: образовательных и технологических площадок; экспертных советов; площадок для тренировок и проведения региональных чемпионатов Ворлдскиллс Россия «Молодые профессионалы» по компетенциям в области искусства, дизайна и сферы услуг.

Качественный прорыв в работе по закреплению в регионе талантливой молодежи связан с реализацией в том числе Стратегических проектов «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий», «Организация обучения по компетенции «Промышленный дизайн»». Проекты предусматривают разработку и реализацию разнообразных мероприятий по популяризации и пропаганде рабочих профессий среди детей и молодежи, расширению спектра направлений подготовки. Региональный бизнес получит конкурентные преимущества и возможность роста за счет доступной поддержки технических и технологических изменений колледжа.

Социальный эффект для Хабаровского края связан с ростом качества человеческого капитала, формирования потребности граждан в образовании через всю жизнь, активизацией инновационной активности населения, обеспечит закрепление социально активного населения в регионе, уменьшит отток молодежи в соседние регионы.

Создание сетевой инфраструктуры позволит повысить практикоориентированность подготовки.

4. КГА ПОУ ХТК– центр социального и экономического партнерства Хабаровского края.

Достижение прорыва приведет к созданию новой системы организации социального партнерства и самоорганизации социальной и культурной жизни колледжа. В выстраивании долгосрочных взаимоотношений с

общественными организациями в пространстве городской и региональной среды будет решена задача сохранения культурного наследия и традиций, патриотического воспитания и становления личности, продвижения положительного имиджа Хабаровского края и колледжа.

Прорывы в данном направлении связаны с реализацией проектов «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий», «Эффективность технологии использования электронных библиотечных ресурсов», «Организация обучения по компетенции «Промышленный дизайн»».

2.5 Роль и место колледжа в социально-экономическом развитии Хабаровского края

Хабаровский технологический колледж будет обладать качественно новыми возможностями повышения эффективности ключевых направлений своей деятельности и оказывать значимое воздействие на перспективное инновационное и социальное развитие региона, обеспечивая его конкурентоспособность на национальном уровне.

Опережающая подготовка конкурентоспособных и социально ответственных кадров, а также результаты прикладных выпускных квалификационных работ студентов, направленных на: усовершенствование материально-технической базы, по заказам предприятий, с элементами исследовательской работы обеспечат условия перехода Хабаровского края на инновационный путь развития предприятий и организаций по направлениям искусства, дизайна и сферы услуг. Долгосрочные социальные эффекты проявятся за счет развития международных связей, популяризации научных исследований и образовательных программ, а также за счет формирования и устойчивого развития региональной социокультурной среды и

функционирования ресурсного центра гражданского и патриотического воспитания молодежи.

Хабаровский технологический колледж сыграет роль интегратора многоуровневой системы образования Хабаровского края, участвуя в формировании и реализации образовательной политики региона. Колледж выступит ресурсным центром развития профессионально-образовательного кластера сферы услуг Хабаровского края.

В колледже будет реализовываться практико-ориентированная подготовка кадров как для реального сектора экономики, так и для социальной сферы по группам направлений:

19.00.00 Промышленная экология и биотехнологии

29.00.00 Технологии легкой промышленности

38.00.00 Экономика и управление

39.00.00 Социология и социальная работа

43.00.00 Сервис и туризм

46.00.00 История и археология

54.00.00 Изобразительное и прикладные виды искусств.

Хабаровский технологический колледж займет передовое место в кадровой поддержке региональных инвестиционных проектов и инновационного развития социальной сферы. Для этого разработаны меры, обеспечивающие превентивную подготовку и переподготовку населения области, обеспечивающие мобильность кадрового резерва. Модернизация региональной системы дополнительного профессионального образования позволит перейти от узкопрофильной подготовки кадров к подготовке специалистов высокой квалификации, имеющих широкий перечень компетенций.

Выполняя научные исследования и разработки колледж будет служить центром трансфера промышленных и социальных технологий (как

адаптированных извне, так и созданных на территории региона), являться генератором инноваций во всех сферах деятельности региона, оказывать научно-технические, экспертные и консалтинговые услуги, востребованные реальным сектором экономики.

Участвуя в государственных проектах и программах, колледж будет поддерживать реализацию стратегических программ развития Хабаровского края. В рамках реализации Программы колледж обеспечит тесное взаимодействие с регионом, позиционируя себя как ресурсный центр развития и эффективной реализации интеллектуального и человеческого потенциала, создания возможностей для качественного образования в эффективной образовательной среде.

Качественная и сбалансированная поддержка крупных программ социально-экономического развития региона осуществляется в колледже в рамках создания структур длительного взаимодействия: образовательных и технологических инновационных площадок, экспертных советов; постоянным участием в разработке и реализации концепций развития, региональных целевых программ, программ инновационного развития и т. д.

Реализация образовательных программ по широкому спектру направлений подготовки позволит не только решить проблему развития конкурентоспособного человеческого капитала, но и обеспечит закрепление социально активного населения в регионе, уменьшит, а в лучшем случае позволит развернуть миграционный отток молодежи и наиболее квалифицированных кадров в соседние регионы. Создание сетевой инфраструктуры позволит значительно повысить практикоориентированность подготовки, снизить время адаптации обучающегося к условиям реальной производственной деятельности.

Региональный бизнес получит конкурентные преимущества и возможность дополнительного роста не только за счёт получения доступной интеллектуальной поддержки технических и технологических изменений и

инноваций, но и за счёт доступности высокотехнологичного оборудования в центрах коллективного пользования. Результатом такой деятельности должно стать повышение инвестиционной активности в регионе, рост привлекательности региона для экономически активного населения.

Выступая центром сохранения культурного наследия и традиций, патриотического воспитания и становления личности, колледж решает не только кадровые проблемы, но и выполняет функцию катализатора многих социокультурных процессов.

2.6 Партнеры и принципы взаимодействия

В качестве участников и партнеров в реализации Программы примут участие: администрация Хабаровского края и министерство образования Хабаровского края, вузы и учреждения СПО, представители государственного сектора - Управление торговли, питания и бытового обслуживания администрации г. Хабаровска, КГКУ «Центр занятости населения г. Хабаровска», представители общественно-профессиональных некоммерческих организаций – некоммерческое партнерство «Хабаровская ассоциация отельеров», «Дальневосточная лига парикмахеров», «Хабаровская ассоциация рестораторов», объединения работодателей, местные и центральные СМИ, зарубежные научно-образовательные центры.

Будет продолжена практика колледжа по организации проведения практического обучения на ведущих предприятиях отрасли города и края. Договоры о практическом и сетевом взаимодействии заключаются сроком на пять лет и постоянно дорабатываются с учетом внедрения новых форм взаимодействия. Учитываются такие моменты как развитие системы наставничества, взаимодействие с работодателями в он-лайн режиме, привлечение к сотрудничеству международных организаций.

Нашими лучшими партнерами в решении актуальных задач сегодня стали такие предприятия как:

Таблица 17 – Сетевое взаимодействие с социальными партнерами

Наименование предприятий	Сетевое взаимодействие с колледжем
по направлению -организация общественного питания (специальности/профессии: Технология продукции общественного питания, Организация обслуживания в общественном питании, Повар, кондитер; Официант, бармен):	
ООО «Новоторг- Пром»; ресторан «Терраса»; ресторан «Режент»; ресторан «Русский»; Региональная ассоциация шеф-поваров и рестораторов Хабаровского края	Безвозмездное использование оборудования, материалов, продуктов питания для организации и проведения различных профессиональных соревновательных мероприятий колледжного, городского, регионального, международного уровней. Проведение мастер-классов, профессиональных семинаров, информационных бесед, наставничество.
по направлению - сфера услуг (специальности/профессии: Парикмахерское искусство, Прикладная эстетика, Конструирование, моделирование и технология швейных изделий, Парикмахер, Портной):	
ИП Вихрова А.В. профессиональная косметика «Аэлита»; ИП Ланец А.А. "Академия красоты"; Студия Алеси Бархатовой; ИП Ершакова Е.Ю. авторское ателье; «Школа стиля»; ООО Салон-студия «Крылья»; ателье «Марьяж»	Ежегодное обеспечение расходными материалами для обеспечения учебно- производственной деятельности студентов на сумму 60,0 тысяч рублей. Проведение тренировок к Чемпионатам Ворлдскиллс Россия различного уровня, мастер-классов. Участие в проведении конкурсов профессионального мастерства различного уровня.
по направлению - отрасли гостеприимства, дизайна (специальности: Туризм, Гостиничный сервис, Дизайн):	
Гостиница «Турист» ЗАО «Хабаровсктурист»; Хабаровская Ассоциация отельеров; Рекламное агентство «Giraffa»	Организация на базе предприятия независимой оценки качества профессионального образования - сторонней оценки квалификаций обучающихся и выпускников колледжа. Проведение профессиональных семинаров, наставничество.

Развитие стратегического партнёрства будет осуществляться через достаточно широкий спектр инициатив и мероприятий, которые заключаются во взаимодействии со стейкхолдерами в регионе и отраслях по следующим основным направлениям:

- прогнозирование потребностей отрасли в квалифицированных рабочих и специалистах;
- разработка и реализация новых образовательных модулей и учебных программ, в том числе, по стандартам WorldSkills;

- повышение эффективности реализации профориентационных мероприятий;
- качественный анализ трудоустройства и адаптации молодых специалистов;
- расширение контингента обучающихся за счет предоставления образовательных услуг подросткам, молодежи, пенсионерам;
- совершенствование качества переподготовки преподавателей колледжа и работников предприятий за счет внедрения различных форм взаимодействия;
- формирование партнёрских сетей и сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями по профилю колледжа.

3. ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Модернизация образовательной деятельности

Основной идеей модернизации образовательной деятельности колледжа, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Хабаровского края, выступает концентрация содержательных, организационных, методических, кадровых ресурсов.

Основой участия колледжа в инновационном развитии станет разработка гибких образовательных программ, предусматривающих с одной стороны возможность получить качественное базовое образование, с другой возможность построения индивидуальных образовательных траекторий, организацию разнообразной по содержанию, направленности и масштабам проектной деятельности обучающихся, активная работа со школами по выявлению и удержанию талантливых абитуриентов.

Планируется реализация сетевых образовательных программ с применением лучших практик образовательных учреждений России. Мероприятия направлены на увеличение практикоориентированной, проектной, самостоятельной работы студентов, снижение аудиторной нагрузки на ИПР.

В результате реализации мероприятий направления в Хабаровском крае будет создана система непрерывного образования по востребованным экономикой направлениям подготовки и дополнительным профессиональным программам, получен опыт реализации проектов с помощью механизмов частно-государственного партнерства.

Таблица 18 – План мероприятий по модернизации образовательной деятельности

№	Наименование мероприятия	Срок	Документальное обоснование	Исполнитель	Ответственный
Модернизация образовательного процесса, внедрение новых образовательных технологий и систем поддержки обучения					
	А) Обеспечение массовой подготовки кадров по определенным (отраслевым) группам профессий и специальностей, входящих в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями				
1.	Актуализация направлений подготовки и открытие новых специальностей и профессий в соответствии с перечнем наиболее перспективных и востребованных профессий и специальностей ТОП-50, ТОП-РЕГИОН, в том числе на заочном отделении	2018-2022	Пакет документов на участие в конкурсе по распределению контрольных цифр приема на учебный год	Заместители директора по УР и ПР, по ПКРС	Директор
2.	Получение лицензии на осуществление образовательной деятельности по образовательным программам, разработанным в соответствии с новыми ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН 43.02.15 Поварское и кондитерское дело 43.02.12 Технология эстетических услуг	01.12.2018	Лицензия на осуществление образовательной деятельности	Заместитель директора по УР	Директор
3.	Осуществление приема на образовательные программы СПО, соответствующие новым ФГОС СПО по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям: 43.01.09 Повар, кондитер 43.02.13. Технология парикмахерского искусства 43.02.14 Гостиничное дело	20.08.2017	Приказы Мониторинг выполнения КЦП	Заместители директора, заведующие отделениями ответственный секретарь приемной комиссии	Директор

	43.02.15 Поварское и кондитерское дело 43.02.12 Технология эстетических услуг 54.01.20 Графический дизайнер	20.08.2018			
4.	Разработка и актуализация содержания нормативно-правовых документов по реализации образовательных программ. Обновление нормативно-правового обеспечения образовательного процесса.	2018-2022	Сборник нормативно-правовой документации	Заместитель директора по УР, юрист	Заместитель директора по УР
5.	Проведение функционального анализа и выявление потребностей в формировании перечня дополнительных компетенций, отвечающих приоритетам общероссийского и регионального развития экономики, для образовательных программ СПО ТОП-50 по специальностям 43.02.13 Технология парикмахерского искусства, 43.02.14 Гостиничное дело, 43.02.15 Поварское и кондитерское дело, профессии 43.01.09 Повар, кондитер	2018-2022	Вариативная часть учебных планов образовательной программы СПО ТОП-50 Оценка внешних экспертов - работодателей	Методисты, Заведующий практикой, Заведующий отделом производственной деятельности Председатели ПЦК, Преподаватели Мастера п/о	Заместители директора по УР и ПР
6.	Формирование групп для проведения разработки, апробации, актуализации экспериментальных образовательных программ, учебно- методических комплексов по профессии /специальности СПО, в соответствии с перечнем ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН	20.08.2018 20.08.2019 20.08.2020 20.08.2021 20.08.2022	Приказы	Заместители директора Заведующие отделениями	Директор
7.	Организация деятельности рабочих групп по разработке, апробации и актуализации: -содержания ППССЗ и ППКРС в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, регламентов Ворлдскиллс; -учебно-методических комплексов по реализуемым направлениям подготовки		Приказы План мероприятий Паспорт апробации Обобщение результатов апробации	Методисты, Председатели ПЦК, Преподаватели, Мастера п/о	Заместители директора по УР и ПР

	по профессии /специальности СПО, в соответствии с перечнем ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН 43.01.09 Повар, кондитер 43.02.13. Технология парикмахерского искусства 43.02.14 Гостиничное дело 43.02.15 Поварское и кондитерское дело 43.02.12 Технология эстетических услуг 54.01.20 Графический дизайнер	20.01.2018 20.04.2019 20.04.2020			
8.	Разработка оценочных средств, структуры, методики расчета и применения контрольно - измерительных материалов для текущей, промежуточной, итоговой аттестации, включая требования к демонстрационному экзамену	20.12.2018 20.12.2019 20.12.2020 20.12.2021 20.12.2022	Отчет об апробации. Актуальные ФОСы, КИМы	Заведующие отделениями Методисты Руководители ПЦК	Заместители директора по УР и ПР
9.	Разработка, апробация и актуализации контрольно - измерительных материалов для демонстрационных экзаменов по стандартам Ворлдскиллс для проведения промежуточной и итоговой аттестации по профессиям/специальностям по перечню ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН	20.12.2018 20.12.2019 20.12.2020 20.12.2021 20.12.2022	Отчет об апробации. Актуальные контрольно-измерительные материалы	Заведующие отделениями Методисты Руководители ПЦК	Заместитель директора по ПР
10.	Экспертиза работодателями профильных отраслей программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, календарных учебных графиков, программ учебной и производственной практик; программ и требований к промежуточной и государственной итоговой аттестации, включая требования к демонстрационному экзамену.	ежегодно	ППССЗ, ППКРС по специальностям и профессиям колледжа Экспертиза качества документации	Заведующий практикой, Заведующий отделом производственной деятельности Председатели ПЦК, Преподаватели, Мастера п/о	Заместители директора по УР и ПР
11.	Развитие и внедрение актуальных образовательных технологий, эффективных форм и методов обучения,	сентябрь,	Анализ применяемых технологий в процессе	Методисты, председатели ПЦК,	Заместители директора по

	базирующихся на средствах информатизации и телекоммуникации: дистанционная технология обучения, практико-ориентированная (дуальная) модель обучения; кредитно-модульная система обучения; проектная деятельность; сетевая форма обучения; кейс-технология; ИКТ – технология; образовательная технология «Учебная фирма» - столовая, гостиница, парикмахерская; интерактивные методы обучения	декабрь 2018-2022	обучения	преподаватели, старшие мастера, мастера п/о	УР и ПР
12.	Создание и работа экспериментальной площадки по эффективному использованию имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме по специальностям и профессиям, которые реализуются в колледже (Приложение А)	2018-2022	Проект «Эффективность технологий использования электронных мультимедийных ресурсов»	Методисты, председатели ПЦК, преподаватели, старшие мастера, мастера п/о	Заместитель директора по ИОТ
13.	Планирование и реализация комплекса мероприятий по формированию заказной тематики дипломных и курсовых работ, выпускных квалификационных работ, индивидуальных заданий на практику по заказам работодателей.	20.12.2018 20.12.2019 20.12.2020 20.12.2021 20.12.2022	Отчет по итоговой аттестации	Заведующие отделениями Методисты председатели ПЦК	Заместитель директора по ПР
14.	Организация и проведение демонстрационного экзамена, в том числе по профессиям /специальностям СПО по перечню ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН: 43.02.02 Парикмахерское искусство 29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий 43.02.01 Гостиничный сервис 43.02.10 Туризм 43.02.13. Технология парикмахерского искусства	с июня 2017, 2018 2019 2020	Протоколы демонстрационного экзамена Отчет о проведении демонстрационного экзамена	Председатели ПЦК Главные эксперты Заведующие отделениями	Заместитель директора по ПР

	43.02.14 Гостиничное дело 43.01.09 Повар, кондитер 43.02.12 Технология эстетических услуг 43.02.15 Поварское и кондитерское дело	2021 2022 2021			
15.	Трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями	20.12.2018 20.12.2019 20.12.2020 20.12.2021 20.12.2022	Программы государственной итоговой аттестации по специальностям/ профессиям	Председатели ПЦК Методисты	Заместитель директора по ПР
16.	Применение и обновление электронных обучающих средств по специальностям и профессиям в соответствии с образовательными программами СПО ТОП-50 по специальностям 43.02.13 Технология парикмахерского искусства, 43.02.14 Гостиничное дело, 43.02.15 Поварское и кондитерское дело, профессии 43.01.09 Повар, кондитер	ежегодно	Электронный банк обучающих средств	Методисты, Техник по обслуживанию компьютерных систем, председатели ПЦК, Преподаватели, Мастера п/о	Заместители директора по УР и ИОП
17.	Внедрение лучших образцов отечественных и зарубежных практик в образовательный процесс	2018-2022	Методические рекомендации по внедрению лучших практик	Председатели ПЦК Заведующие отделениями	Заместитель директора по НМР
18.	Формирование системы электронного учета успеваемости, посещаемости и т.п.	ежегодно	Электронный дневник «ДНЕВНИК ПОО»	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП
19.	Привлечение специалистов-практиков – представителей партнерских предприятий к разработке и актуализации образовательных программ, к разработке и обсуждению	2018-2022	Приказ о создании государственной экзаменационной	Председатели ПЦК, заведующий практикой	Заместитель директора по ПР

	предполагаемых результатов обучения; к оценке фактических результатов обучения, к пересмотру и актуализации содержания программ производственных практик		комиссии Программы дисциплин, модулей, практик		
20.	Обновление библиотечного фонда, компьютеризация библиотечных услуг, укомплектование кабинетов (лабораторий) современными учебниками, учебными пособиями и дополнительной литературой	2018-2022	Лонгирование договоров на электронную библиотеку	Заведующий библиотекой, Техник по обслуживанию компьютерных систем	Директор, заместители директора по УР и ИОП
21.	Выполнение государственного задания на подготовку кадров	ежегодно	Отчет о выполнении государственного задания	Заведующие отделением, председатели ПЦК, преподаватели, мастера п/о	Заместители директора по УР, ПР, ПКРС
22.	Независимая оценка качества подготовки обучающихся: - анализ результатов проведения независимой оценки профессиональных квалификаций обучающихся; - анализ показателей результативности участия обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства; - анализ показателей трудоустройства выпускников	2018-2022	Результаты проведения независимой оценки квалификаций выпускников Мониторинг качества подготовки кадров.	Заведующий отделом профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников, председатели ПЦК	Заместители директора по УР и ПР
23.	Внешняя оценка деятельности колледжа по подготовке квалифицированных кадров: - анализ удовлетворенности потребителей образовательных услуг стейкхолдеров (ведущих работодателей, студентов, родителей); - анализ рейтинговых показателей независимой оценки качества образовательной деятельности ПОО Хабаровского края;	2018-2022	Мониторинг качества образования Отчет о самообследовании	Заместители директора	Директор

	- анализ реализации требований информационной открытости колледжа; - подготовка и размещение ежегодного публичного отчета (отчета о самообследовании) колледжа по реализации программы развития на 2018-2022 гг.				
24.	Организация обучения по профессии «Промышленный дизайн» (Приложение Г)	2018-2022	Проект- организация обучения по профессии «Промышленный дизайн»	Заведующие отделениям, председатели ПЦК, преподаватели, мастера п/о	Заместители директора по УР, ПР
Б) Концентрация образовательных ресурсов, создание общей (сетевой) ресурсной базы, инфраструктуры, баз практик (стажировок), предоставление коллективного доступа к этим ресурсам профильных профессиональных образовательных организаций					
25.	Организация работы в составе межрегиональной сети ведущих колледжей, реализующих программы подготовки в области дизайна и сферы услуг, включающая ПОО (не менее 5 субъектов РФ)	30.12.2022	Договоры о сотрудничестве Реестр договоров	Заместители директора	Директор
26.	Интеграция ресурсов организаций-партнеров по приоритетным направлениям отраслевого, межотраслевого и регионального развития в соответствии с международными стандартами	2018-2022	Договоры о сотрудничестве Реестр договоров	Заместители директора	Директор
27.	Развитие сетевых форматов реализации образовательных программ с использованием ресурсов и кадрового потенциала работодателей. Формирование совместно с работодателем условий для проведения лабораторных работ, практических занятий, прохождения практик на предприятиях.	2018-2022	Договоры сетевого взаимодействия. Модели практико-ориентированного (дуального) обучения. Банк предприятий с	Заведующий отделом производственной деятельности, председатели ПЦК, руководители практики	Юрист, заместители директора по УР и ПР

			указанием МТБ социальных партнеров		
28.	Развитие международного сотрудничества профессиональных образовательных организаций по обмену опытом в части совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии	2018-2022	Договоры о международном сотрудничестве	Заместители директора	Директор
29.	Аккредитация СЦК по компетенциям: Технология моды Фотография Ресторанный сервис Парикмахерское искусство Туризм Администрирование отеля	2017 2018 2019 2019 2020 2019	Свидетельство об аккредитации	Заместитель директора по ИОП Председатели ПЦК Главные эксперты по компетенциям	Директор
30.	Формирование и утверждение плана предоставления ресурсов Тренировочных площадок СЦК для проведения региональных и национальных чемпионатов Ворлдскиллс	25.08.2018	Проект плана предоставления ресурсов Тренировочных площадок, СЦК	Заместитель директора по ИОП, заместитель директора по ПР	Директор
31.	Реализация плана предоставления ресурсов Тренировочных площадок СЦК для проведения региональных и национальных чемпионатов Ворлдскиллс (по запросу)	30.12.2022	Отчет	Заместитель директора по ПР	Директор
	В) Изучение лучших практик подготовки по профессиям и специальностям, входящим в ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций по трансферту программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50, их трансляция в региональную систему среднего профессионального образования				
32.	Разработка механизма трансляции лучших практик	30.06.2018	Алгоритм трансляции лучших практик	Заместители директора	Директор

33.	Создание электронных сервисов, обеспечивающих трансляцию лучших практик	30.11.2018	Форум, открытые базы на сайте	Методист Системный администратор	Директор
34.	Взаимодействие с межрегиональным центром компетенций МЦК и другими колледжами сетевого взаимодействия по трансферу программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50 Изучение лучших практик подготовки кадров по ФГОС СПО ТОП-50	2018-2022	Договоры о взаимодействии, обмене опытом и экспертизе учебно-программной документации	Методисты, Заведующий практикой, Заведующий отделом производственной деятельности	Заместители директора по УР, ПР, НМР
35.	Распространение положительного опыта реализации образовательных программ среднего профессионального, дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, обеспечивающих совмещение теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии	2018-2022	Контент сайта, форум, публикации в СМИ, банк лучших практик	Методист Системный администратор	Заместители директора по ИОП и НМР
36.	Формирование и размещение на сайте банка экспериментальных образовательных программ, в соответствии с перечнем ТОП-50, ТОП-РЕГИОН	2018-2020	Контент для банка экспериментальных образовательных программ	Методист Системный администратор	Заместители директора по ИОП и НМР
37.	Формирование и размещение на сайте банка лучших практик подготовки кадров, содержащих, в том числе, виртуальные продукты, обеспечивающие новые технологии, методы и формы организации образовательного процесса Включает: тренировочные и творческие задания; методические разработки и рекомендации; - видеоматериалы (мастер–классы, тренинги, коммуникационные сессии, учебные занятия) - модули – визуализации процессов деятельности	2018-2022	Контент сайта для банка лучших практик подготовки кадров	Методисты Руководители программ	Заместители директора по ИОП и НМР

	специалистов по профессиям/специальностям и компетенциям Ворлдскиллс				
38.	Формирование и размещение на сайте банка программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников	2018-2022	Контент сайта	Методисты	Заместители директора по ИОП и НМР
39.	Формирование фондов оценочных средств для текущей, промежуточной аттестации обучающихся по профессиям /специальностям СПО, в соответствии с перечнем ТОП-50	2018-2022	Контент сайта	Методисты	Заместители директора по ИОП и НМР
40.	Реализация плана мероприятий по обобщению и трансляции опыта в режиме ВКС (систем видеоконференцсвязи)	30.12.2020	Отчет	Заместитель директора по ИОП	Директор
41.	Разработка, апробация и описание механизма оказания консультационной методической поддержки руководителям и педагогическим работникам	2019	Методические рекомендации Журнал консультаций	Заместитель директора по НМР	Директор
42.	Описание механизма трансляции опыта в педагогическое пространство	01.02.2020	Методические рекомендации по организации трансляции позитивного опыта по подготовке кадров	Заместитель директора по НМР	Директор
	Г) Развитие дополнительного образования				
43.	Изучение рынка образовательных услуг с целью выявления потребностей по обучению профессиям рабочих и должностям служащих	2018-2022	Перечень программ, необходимый по запросам регионального рынка труда	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР

44.	Актуализация перечня программ дополнительного профессионального образования для различных категорий населения с учетом профилизации колледжа	2018-2022	Перечень программ, реализуемых колледжем, соответствующий запросам регионального рынка труда, потребностям различных категорий населения	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР
45.	Проектирование гибких (модульных) образовательных программ, результатами освоения которых, являются востребованные на рынке труда компетенции выпускников	2018-2022	Перечень гибких (модульных) образовательных программ	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР
46.	Разработка образовательных программ в зависимости от спроса работодателей, в том числе: - адаптированных под конкретного работодателя; - для людей с ограниченными возможностями здоровья	2018-2022	Перечень образовательных программ	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР
47.	PR-компания по информированию населения видам и формам предоставления образовательных услуг отделением ДПО	2018-2022	Контент сайта колледжа, информация в СМИ, флаеры и др. рекламные продукты	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместитель директора по ПР
48.	Разработка методических материалов по индивидуализации образовательной деятельности обучаемых на основе применения дистанционных образовательных технологий	2018-2022	Перечень гибких (модульных) образовательных программ на основе применения дистанционных образовательных	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместитель директора по НМР

			технологий		
49.	Внедрение краткосрочных /индивидуальных программ обучения, мастер-классов	2018	Перечень, содержание программ	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР
50.	Организация и проведение курсов по иностранным языкам для студентов колледжа	2019	Программы курсов по иностранным языкам для студентов колледжа по профессиям	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместитель директора по УР
51.	Увеличение числа слушателей по программам подготовки и повышения квалификации по профессиям: Повар; Кондитер; Портной; Закройщик; Маникюрша	2018-2022	Приказы, поименная книга, журналы обучения	Заведующий отделением дополнительного образования	Заместители директора по УР и ПР
Развитие системы конкурсного движения					
52.	Разработка региональной модели организации конкурсного движения по стандартам Ворлдскиллс	2018	Модель организации конкурсного движения по стандартам Ворлдскиллс	Заместитель директора по ПР	Директор
53.	Утверждение пакета нормативных, методических, учебно-методических материалов по организации олимпиад и конкурсов профессионального мастерства	2018-2022	Локальные акты Экспериментальные программы тренировочных сборов Банк оценочных средств	Заместитель директора по НМР	Директор

54.	Разработка проектов экспериментальных программ тренировочных сборов	2018	Проекты экспериментальных программ тренировочных сборов	Председатели ПЦК, главные эксперты	Заместитель директора по ПР
55.	Разработка и утверждение оценочных средств для проведения олимпиад и конкурсов профессионального мастерства	2018	Оценочные средства	Председатели ПЦК	Заместитель директора по ПР
56.	Подготовка и утверждение плана проведения Малых чемпионатов по методике Ворлдскиллс	ежегодно	План проведения Малых чемпионатов	Заместитель директора по ПР, председатели ПЦК	Директор
57.	Реализация плана проведения Малых чемпионатов по методике Ворлдскиллс	30.12.2020	Отчет о проведении локальных чемпионатов по методике Ворлдскиллс	Заместитель директора по ПР, главные эксперты	Директор
58.	Подготовка и утверждение плана проведения локальных чемпионатов по методике Ворлдскиллс	ежегодно	План проведения локальных чемпионатов	Заместитель директора по ПР	Директор
59.	Реализация плана проведения локальных чемпионатов по методике Ворлдскиллс	30.12.2020	Отчет о проведении локальных чемпионатов по методике Ворлдскиллс	Заместитель директора по ПР, председатели ПЦК	Директор
60.	Обобщение и трансляция опыта проведения малых, локальных чемпионатов в режиме ВКС	30.12.2020	Отчет	Заместитель директора по ПР и ИОП	Директор
61.	Подготовка и утверждение плана-графика конкурсов	01.09.2018	План - график	Заместитель	Директор

	профессионального мастерства между преподавателями/мастерами производственного обучения по компетенциям специальностей/профессий ТОП-50	01.09.2019 01.09.2020 01.09.2021 01.09.2022	конкурсов профессионального мастерства между преподавателями/мастерами производственного обучения	директора по ПР, старшие мастера председатели ПЦК	
62.	Реализация плана-графика проведения конкурсов профессионального мастерства между преподавателями/мастерами производственного обучения по компетенциям специальностей/профессий ТОП-50	30.12.2022	Отчет	Эксперты по компетенциям, председатели ПЦК, старшие мастера	Заместитель директора по ПР
63.	Организация на базе колледжа корпоративных чемпионатов профессионального мастерства для предприятий и организаций города (с участием преподавателей, мастеров, работодателей)	30.12.2022	Отчет	Председатели ПЦК, главные эксперты	Заместитель директора по ПР
64.	Создание и функционирование Интернет-сайта с системой авторизации, контентом и функционалом для обсуждения материалов	31.12.2018	Действующий сайт ХТК Обеспечение доступности материалов для профессиональной аудитории	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП

3.2 Модернизация научно-исследовательской и инновационной деятельности колледжа

Цель модернизации научной деятельности колледжа, включая развитие инновационной экосистемы колледжа — развитие колледжа как значимого источника инновационных идей и технологий, ресурсного центра подготовки кадров, в том числе для Хабаровского края с новыми научно-исследовательскими и инновационными компетенциями.

Данная цель достигается за счет создания системы устойчивого научного взаимодействия с предприятиями и организациями страны и региона, на основе совершенствования механизмов управления и развития научно-исследовательской среды для трансфера и распространения, созданных в ходе проведения научных исследований и результатов инновационной деятельности.

Предполагает создание доступной среды колледжа, активно формирующей спрос на образовательные услуги среди студентов разных категорий, требующих особых условий адаптации и сопровождения в процессе обучения (лица с ОВЗ и инвалиды)

Ключевым элементом комплекса мероприятий является реальное включение инженерно-педагогических работников колледжа, в том числе молодых, в эффективную научно-исследовательскую и инновационную деятельность в интересах социально-экономического развития страны и региона, где колледж выступает межотраслевым центром результативного сотрудничества с реальным сектором экономики – коммуникации бизнеса, общества, государства по вопросам научно-технологического развития и обмена передовыми знаниями.

Таблица 19 – План мероприятий по модернизации научно-исследовательской и инновационной деятельности колледжа

№	Наименование мероприятия	Срок	Документальное обоснование	Исполнитель	Ответственный
Модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности					
1.	Развитие системы самостоятельной работы студентов на основе их свободного доступа к учебным ресурсам и технологиям самообразования. Проведение контроля за самостоятельной работой студентов в виде вебинаров не менее 20%	2018-2022	Тетради самостоятельных работ. Материалы вебинаров	Заместители директора по ИОП и НМР	Директор
2.	Проведение открытых олимпиад, конкурсов через Интернет-портал	2018-2022	Свидетельства участников, победителей	Заместители директора по ПР и ИОП	Директор
3.	Создание исследовательских и опытно-экспериментальных групп по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс, разработке и публикации учебных и методических пособий	2018-2022	Приказ	Заместитель директора по НМР	Директор
4.	Создание и развитие секций студенческого научного общества (далее СНО) на базе предметно-цикловых комиссий колледжа	01.09.2018	Приказ	Заместитель директора по НМР	Директор
5.	Формирование студенческой электронной библиотеки, в том числе для дистанционной формы обучения	30.06.2019	Материалы обучения	Заместители директора по ИОП и НМР	Директор
6.	Создание индивидуальных сайтов педагогов	2018-2022	Сайты преподавателей	Заместитель директора по НМР	Директор
7.	Участие преподавателей и мастеров в профессиональных	2018-2022	Приказы,	Заместитель	Директор

	конкурсах, сертификации квалификаций по направлению вида деятельности		результаты конкурсов, сертификаты	директора по НМР	
8.	Формирование предложений по тематике исследовательских работ по проблемам профессионального образования в колледже	2018-2022	Перечень тем исследовательских работ по проблемам профессионального образования в колледже	Заместитель директора по НМР	Директор
9.	Формирование и реализация механизма взаимодействия колледжа с высшими учебными заведениями по проблемам организации научно-исследовательской деятельности	2018-2022	Договор о сотрудничестве Совместный план мероприятий по проблемам организации научно-исследовательской деятельности.	Заместитель директора по НМР	Директор
10.	Разработка и использование в образовательной деятельности работ студентов, преподавателей, полученных по результатам деятельности СНО колледжа	2018-2022	Материалы студенческого научного общества	Заместитель директора по НМР	Директор
11.	Ориентация деятельности студенческих объединений, кружков, факультативов на исследование прикладных проблем с учетом потребностей организаций - работодателей: совместные проекты, социологические исследования	2018-2022	Проекты	Заместитель директора по НМР	Директор
12.	Проведение научно - практических конференций, семинаров, чтений, коллоквиумов с участием секций СНО колледжа. Участие студентов и педагогов в региональных, российских и международных научно-практических конференциях, в том числе в Интернет - конференциях	2018-2022	Отчет о проведении мероприятий	Заместитель директора по НМР	Директор

13.	Создание информационной базы результатов научно-исследовательской деятельности студентов, преподавателей	2018-2022	Банк мультимедийных комплексов научно-исследовательской деятельности студентов, преподавателей	Заместитель директора по НМР	Директор
14.	Подготовка к изданию и редактирование продукта, планируемого к изданию	2018-2022	Сборник методических продуктов	Заместитель директора по НМР	Директор
15.	Продолжение практики работы школы молодого педагога, подготовка к изданию учебных материалов для «Школы молодого педагога»	ежегодно	График проведения школы молодого педагога. Печатные издания, статьи на интернет ресурсах	Заместитель директора по НМР	Директор
16.	Создание электронного банка портфолио преподавателей	30.06.2020	Электронный банк портфолио	Председатели ПЦК, преподаватели	Заместитель директора по НМР
17.	Трансляция педагогического опыта через печатные издания, интернет ресурсы	2018-2022	Печатные издания, статьи на интернет ресурсах	Заместитель директора по НМР	Директор
Развитие инклюзивного образования в колледже					
18.	Выстраивание межведомственного взаимодействия с общественными, профессиональными образовательными организациями, работодателями по вопросам создания условий для инклюзивного образования	2018-2022	Договоры о сотрудничестве. План мероприятий	Заместитель директора по УР, Заместитель директора по ВР	Директор

19.	Кадровое обеспечение инклюзивного образования: - привлечение специалистов в области инклюзивного образования, социальной адаптации; - повышение квалификации кадров в области инклюзивного образования	2018-2022	Документы о повышении квалификации педагогов по вопросам реализации инклюзивного образования	Начальник отдела кадров, методисты	Заместители директора по УР и НМР
20.	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ. Методическое обеспечение инклюзивного образования	2018-2022	Гибкие образовательные программы (АОП, рабочие программы дисциплин, МДК, адаптационных дисциплин)	Методисты, председатели ПЦК, преподаватели, социальные работники	Заместитель директора по ИОП и НМР
21.	Адаптация официального сайта колледжа для лиц с ОВЗ и инвалидностью	31.12.2018	Контент сайта для лиц с ОВЗ и инвалидностью	Техник по обслуживанию компьютерных систем	Заместитель директора по ИОП
22.	Участие в чемпионате по профессиональному мастерству «Абилимпикс» среди обучающихся и молодых рабочих с инвалидностью	2018-2022	Приказы. Программы подготовки	Председатели ПЦК, эксперты, старшие мастера, заведующие отделениями	Заместители директора по ПР и ПКРС
23.	Изучение социально-психологических особенностей обучающихся лиц с ОВЗ. Оказание адресного социально-педагогического сопровождения, правовой помощи данной категории обучающихся.	2018-2022	Социально-психологический паспорт студента Программы для лиц с ОВЗ Журнал	Заведующий отделом по социальной работе, Социальные работники	Заместитель директора по ВР

			индивидуальных консультаций		
--	--	--	--------------------------------	--	--

3.3 Развитие кадрового потенциала

Основой развития кадрового потенциала является формирование долгосрочной, активной, гибкой и открытой кадровой политики, обеспечивающей достижение стратегических целей колледжа.

Кадровая политика связана как с развитием и рациональным использованием уже имеющихся человеческих ресурсов, так и с привлечением новых сил, формированием внутриколледжных центров компетенций (предметно-цикловых комиссий), повышением мотивации работников и обеспечением финансовой стабильности колледжа.

Программой предусмотрены ряд инструментов и механизмов, предполагающих вложения как финансовых, так и немонетарных ресурсов. В первую очередь это создание конкурентной педагогической среды (конкурсный отбор, в том числе с внешнего рынка труда, аттестация сотрудников, внутренние конкурсы); стимулирование научной и преподавательской деятельности (материальное и моральное поощрение достижений, создание условий для творческой работы, мобильности); профессионального роста.

В результате реализации мероприятий направления «Развитие кадрового потенциала» будут разработаны и внедрены следующие комплексные системы:

- непрерывной подготовки и переподготовки инженерно-педагогических работников и руководителей всех структурных подразделений на основе компетентностного подхода;
- работы с кадровым резервом, обеспечивающей постоянное привлечение и опережающее развитие высокопрофессиональных кадров;
- выявления и распространения лучших практик учебно-методической, педагогической, научной, управленческой и воспитательной работы;
- формирования и обучения управленческих и проектных команд по основным направлениям реализации Программы развития колледжа.

Человеческие ресурсы колледжа будут соответствовать стратегии развития, в котором сформирован привлекательный внутренний и внешний

ИМИДЖ.

Таблица 20 – План мероприятий развития кадрового потенциала

№	Наименование мероприятия	Срок	Документальное обоснование	Исполнитель	Ответственный
Формирование и развитие кадрового потенциала					
1.	Формирование корпоративной идентичности, стабильного, высокопрофессионального, творческого педагогического коллектива	2018-2022	Рейтинг учебного заведения	Заместители директора	Директор
2.	Создание базы данных о количественном и качественном составе педагогического состава колледжа	2018-2022	Кадровый мониторинг	Заместитель директора по НМР	Директор
3.	Создание условий для повышения профессионального уровня, развития инновационного потенциала педагогических кадров	01.09.2018 01.09.2019 01.09.2020 01.09.2021 01.09.2022	Эффективные контракты со всеми участниками педагогического процесса	Заместители директора	Директор
4.	Разработка механизма материального и морального поощрения и поддержки преподавателей, в том числе молодых преподавателей	30.03.2019	Локальный акт	Заместители директора	Директор
5.	Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации к труду (рейтинги, ведение Доски почета, чествование ветеранов и т.п.)	Ежегодно	Доска почета, результаты работы за год (рейтинги)	Заместитель директора по НМР	Директор
6.	Разработка и утверждение перспективного плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников на период до 2020 года	30.03.2017	План повышения квалификации педагогических и руководящих работников	Заместитель директора по НМР	Директор
7.	Повышение квалификации педагогов в области современных	2018-2022	Документы о	Заместители	Директор

	<p>технологий:</p> <p>а) повышение квалификации в межрегиональных центрах компетенций, в том числе по программам в сфере кредитно-финансовой системы;</p> <p>б) участие в программе подготовки экспертов из числа преподавателей и мастеров производственного обучения системы среднего профессионального образования в базовом центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;</p> <p>в) обучение по программе магистратуры по направлению подготовки «Профессиональное обучение» для директоров и заместителей директоров профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по ТОП-50;</p> <p>г) обучение по программам дополнительного профессионального образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку по ТОП-50;</p>		повышении квалификации	директора	
8.	Заключение Договоры на проведение стажировок преподавателей, мастеров	2018-2022	Договоры о проведении стажировок	Заместитель директора по ПР	Директор
9.	Внедрение системы новых форм повышения квалификации педагогических работников квалификации педагогических работников за счет реализации новых направлений (проектных и дистанционных технологий обучения)	2018-2022	Нормативные акты	Заместитель директора по НМР	Директор
10.	Проведение творческих отчетов, мастер-классов, реализация авторских программ и т.п.	01.09.2018 01.09.2019 01.09.2020 01.09.2021 01.09.2022	Отчет, методические продукты, информационные карты мероприятий	Председатели ПЦК	Заместитель директора по НМР

11.	Проведение среди преподавателей колледжа конкурсов инновационных проектов	ежегодно	Приказы о проведении, подведении итогов, Положение конкурсов инновационных проектов	Заместитель директора по НМР	Директор
12.	Проведение аттестации работников колледжа в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений	2018-2022	Приказ Министерства образования и науки Хабаровского края о присвоении категории педагогическим работникам	Заместитель директора по НМР	Директор
13.	Организация работы преподавателей в сетевых сообществах (организация сетевых семинаров, конкурсов, форумов)	01.09.2018 01.09.2019 01.09.2020 01.09.2021 01.09.2022	Отчет, информационные карты мероприятий	Заместитель директора по НМР	Директор
14.	Участие преподавателей и мастеров производственного обучения в грантовых конкурсах	01.09.2018 01.09.2019 01.09.2020 01.09.2021 01.09.2022	Отчет	Заместитель директора по НМР	Директор
15.	Систематическая оценка результативности, качества и эффективности работы всех сотрудников	2018-2022	Электронный банк портфолио Рейтинговая оценка деятельности	Заместитель директора по НМР	Директор
16.	Привлечение к педагогической деятельности представителей реального сектора экономики	01.10.2018 01.10.2019 01.10.2020 01.10.2021	Штатное расписание	Заместители директора	Директор

		01.10.2022			
--	--	------------	--	--	--

3.4 Модернизация системы управления колледжем

Успешное решение стратегических задач колледжа возможно при наличии таких черт, как гибкость, конкурентоспособность, диверсификация ресурсов и эффективная система управления. В рамках мероприятий направления планируется формирование рациональной организационной структуры и инновационной системы управления, обеспечивающей не только функционирование, но и развитие колледжа.

Будет модернизирована система управления колледжа путём децентрализации и делегирования полномочий структурным подразделениям, создана система сбалансированного распределения ресурсов в рамках перехода на программно-целевую и проектную модели деятельности.

Модель управления изменениями будет ориентирована на достижение показателей результативности программы. Индивидуальные индикаторы станут основой эффективного контракта для большей части сотрудников.

Будет создан фонд развития, наличие и успешное функционирование которого позволит повысить устойчивость организации, сократить срок реализации значимых для колледжа проектов. Предусмотрено своевременное и качественное сопровождение Программы развития университета необходимыми нематериальными ресурсами и актуальной нормативно-правовой базой. Отдельно планируется реализовать мероприятия по формированию коммуникационной стратегии и информационной политике.

Система управления реализацией Программы будет осуществляться в рамках горизонтально-сетевой модели, основанной на принципах децентрализации и делегирования полномочий подразделениям колледжа. Высшим органом управления реализацией Программы является Координационный совет Программы. Управление проектами в рамках мероприятий Программы выполняют руководители проектов, назначаемые приказом директора колледжа.

Таблица 21 – План мероприятий по модернизации системы управления колледжем

№	Наименование мероприятия	Срок	Документальное обоснование	Исполнитель	Ответственный
Повышение эффективности системы управления колледжем					
1.	Формирование и утверждение штатного расписания образовательного учреждения	Ежегодно январь 2018-2022	Штатное расписание	Отдел кадров	Директор
2.	Отработка эффективной, современной системы и оптимальной структуры управления колледжем, функциональных должностных инструкций руководителей, сотрудников, преподавателей, классных руководителей, заведующих кабинетами и лабораториями на основе квалификационных характеристик должностей работников образования, профессионального стандарта педагога	2019	Должностные инструкции, корректировка на основе квалификационных характеристик должностей работников образования, профессионального стандарта педагога	Заместители директора, отдел кадров	Директор
3.	Создание условий для развития инновационного потенциала учреждения	Ежегодно сентябрь 2018-2022	Эффективные контракты с работниками	Отдел кадров	Директор
4.	Обеспечение исполнения предписаний контрольных органов образовательной, финансово - хозяйственной деятельностью, режимом безопасности, санитарно-эпидемиологическим режимом. Систематическое проведение тренингов и учений по отработке поведения студентов и работников в условиях ЧС	2018-2022	Акты проверок, информация о выполнении мероприятий по предписаниям, письма, приказы	Заместители директора, заведующие отделениями	Директор
5.	Совершенствование структуры, регламента и системы	2018-2022	Локальные акты.	Заместители	Директор

	управления деятельностью колледжа. Непрерывный мониторинг качества подготовки кадров, в том числе изучение потребности региональной (муниципальной) экономики в трудовых ресурсах в соответствии со стратегическими направлениями и программой социально - экономического развития Дальневосточного Федерального округа.		Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации, реализующей программы СПО	директора, заведующие отделениями	
6.	Общественная экспертиза качества обучения: прохождение процедуры независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации (ПОА)	2018-2022	Анализ прохождения процедуры независимой оценки квалификаций Свидетельство прохождения ПОА	Заместители директора, заведующие отделениями	Директор
7.	Совершенствование системы оценки качества образования исходя из требований стандартов ИСО серии 9000	2018-2022	Мониторинг оценки качества образования исходя из требований стандартов ИСО серии 9000	Заместители директора, заведующие отделениями	Директор
8.	Разработка процедуры взаимодействия структурных подразделений на основе внедрения единой информационной системы управления колледжем	2018	Приказ о работе в единой информационной системе управления колледжем	Заместители директора, рабочая группа	Директор
9.	Системное освоение всеми руководителями и преподавателями новых методов и технологиями педагогического менеджмента в системе среднего профессионального образования, усиление воспитательных	2018-2019	Свидетельства об освоении педагогического менеджмента в системе	Заместители директора, рабочая группа	Директор

	функций классных руководителей, преподавателей в направлении сохранения контингента студентов, повышения их мотивации в обучении, систематической работы с талантливыми студентами -лидерами в учебе		СПО административными работниками колледжа Нормативные акты о функциях классных руководителей, новые показатели эффективного контракта		
10.	Ежегодное информирование общественности о результатах работы колледжа в средствах массовой информации, в том числе через сайт и публичный годовой отчет	Ежегодно январь 2018-2022	СМИ Постоянно обновляющийся контент на сайте колледжа	Заместитель директора по ИОП	Директор
11.	Системное развитие социального партнерства с работодателями и бизнес-сообществом	2018-2022	Структура учебно-производственного кластера Договоры о сотрудничестве	Заместитель директора по ПР, руководитель ЦПОиСТ	Директор
12.	Установление партнерских отношений с вузами, образовательными учреждениями, в том числе Кореи, Китая, Японии выпускниками колледжа	План-график	Договоры совместной работы	Заместитель директора по ПР	Директор
13.	Совершенствование системы профессиональной ориентации и содействия трудоустройству	2018-2022	Договоры План развития системы трудоустройства	Заместитель директора по ПР, руководитель ЦПОиСТ	Директор
14.	Переход на управление воспитательной средой колледжа с учетом условий цикличности, самоорганизации	2018-2022	Перспективный план воспитательной работы	Заместитель директора по ВР	Директор

15.	Обеспечение полной безопасности деятельности учебного заведения	2018-2022	Программа комплексной безопасности на 2018 – 2022	Заместитель директора по АХР, инженер по охране труда	Директор
16.	Организация работы по обеспечению подбора, изучения и использования кадров, создание «кадрового резерва»	2018	Информационная справка	Заместители директора	Директор

3.5 Модернизация материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры

Мероприятия по модернизации материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры направлены на развитие и эффективное использование зданий и сооружений имущественного комплекса, обеспечивающих условия подготовки кадров для современной экономики.

Реализация Программы по данному направлению будет проведена через комплексные проекты по повышению эффективности использования имущественного комплекса и оптимизация расходов на его содержание, по созданию универсальной безбарьерной среды для инклюзивного образования и беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к объектам колледжа, по созданию единой эффективной системы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Будут продолжены мероприятия по модернизации объектов социальной, учебно-лабораторной, физкультурно-спортивной, хозяйственной и коммунальной инфраструктуры колледжа.

Главной задачей развития материально-технической базы является качественная поддержка научно-образовательного процесса, повышение эффективности использования имущественного комплекса и оптимизация расходов на его содержание.

Основными результатами реализации направления «Модернизация МТБ и социально-культурной инфраструктуры» станут создание и модернизация учебных и научных лабораторий по приоритетным образовательным и научным направлениям. Будут доведены до современного уровня комфорта условия проживания в общежитиях, сформирована современная социально-культурная среда, обеспечивающая привлекательные для обучающихся и работников условия труда и отдыха.

Таблица 22 – План мероприятий по модернизации материально-технической базы и социально- культурной инфраструктуры

№	Наименование мероприятия	Срок	Документальное обоснование	Исполнитель	Ответственный
Создание современной (инновационной) инфраструктуры подготовки кадров					
1.	Проведение ревизии материально-технической базы колледжа	2018	Приказ	Руководители структурных подразделений (комендант, заведующий общежитием)	Директор
2.	Проведение мероприятий по энергосбережению и энергетической эффективности	2018-2022	Договор о закупках	Заместитель директора по АХР	Директор
3.	Создание безбарьерной среды для инвалидов: - кнопка-вызов, ул. Московская, 6, ба, Восточное шоссе, 2а; - информационная панель, ул. Московская, 6.	2018-2021	Дорожная карта	Заместитель директора по АХР	Директор
4.	Капитальный ремонт фасада по адресу Московская, 6	2018	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
5.	Капитальный ремонт учебного корпуса по адресу ул. Московская, 6а	По плану	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
6.	Замена системы электроснабжения общежитий № 1, 2 по адресу Восточное шоссе, 2а	2020	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор

7.	Текущий ремонт холла, фойе 2 этажа учебного корпуса по адресу: Московская 6	2019	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
8.	Капитальный ремонт системы водоотведения общежития по адресу ул. Ким-Ю-Чена, 38	2019	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
9.	Ремонт кабинета 26 по компетенции «Фотография»	2019	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
10.	Ремонт комнаты самоподготовки по адресу Московская, 6; душевых общежитий № 1, 2 по адресу: Восточное шоссе, 2а	2018	Инструментальное обследование; проектное решение	Заместитель директора по АХР	Директор
11.	Монтаж дополнительных приборов обогрева в комнате психологической разгрузки по адресу: Восточное шоссе, 2а	2018	Смета	Заместитель директора по АХР	Директор
12.	Модернизация библиотеки по адресу ул. Московская, 6	2021	Смета	Заместитель директора по АХР	Директор
13.	Создание лаборатории по компетенции «Ресторанный сервис» по адресу ул. Московская, 6	2018	Смета	Заместитель директора по ПР, заместитель директора по АХР	Директор
14.	Текущий ремонт, монтаж оборудования швейной мастерской по профессии «Портной» по адресу Восточное шоссе, 2а	2018	Смета	Заместитель директора по АХР	Директор
15.	Замена деревянных оконных блоков на пластиковые в кабинетах № 2, 9, 12, 4, 7, 8, 14; мастерских «Бар», «Магазин», кабинетов администрации, соц. педагогов, холлах 1,2 этажей по адресу: Восточное шоссе, 2а (всего 58 окон)	2018-2022	Смета	Заместитель директора по АХР	Директор

16.	Текущий ремонт кабинетов № 7, 12, 9, 13 по адресу: Восточное шоссе, 2а (всего 58 окон)	2019-2022	Смета	Заместитель директора по АХР	Директор
17.	Текущий ремонт учебной лаборатории специальности «Техника и искусство фотографии» по адресу ул. Ким-Ю- Чена, 38	2018	Смета	Заместитель директора по ПР, заместитель директора по АХР	Директор
18.	Организация рабочих мест для подготовки по профессиям /специальностям СПО 43.02.14 Гостиничное дело 43.02.15 Поварское и кондитерское дело 29.01.07 Портной 43.02.03 Стилистика и искусство визажа 54.01.20 Графический дизайнер	2018-2019	Паспорта учебных кабинетов, лабораторий, мастерских	Заместитель директора по АХР, Заведующие кабинетами, лабораториями	Директор
19.	Разработка и согласование спецификаций на закупку оборудования для оснащения тренировочных площадок по компетенциям: Технологии моды Фотография Парикмахерское искусство Туризм Ресторанный сервис Администрирование отеля Поварское и кондитерское дело Графический дизайн	2018-2020	Спецификации на закупку оборудования	Заместители директора, главные эксперты	Директор
20.	Закупка оборудования для оснащения тренировочных площадок по компетенциям: Технология моды		Закупочная документация	Заместители директора, главные эксперты	Директор

	<p>Фотография Парикмахерское искусство Туризм Ресторанный сервис Администрирование отеля Поварское и кондитерское дело Графический дизайн</p>	2018-2020			
21.	<p>Обеспечение расходными материалами, инструментом лабораторий по профессиям /специальностям: 29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий 43.02.13 Технология парикмахерского искусства 19.02.10 Технология продукции общественного питания 43.02.01 Организация обслуживания в общественном питании 43.02.14 Гостиничное дело 43.02.15 Поварское и кондитерское дело 54.02.08 Техника и искусство фотографии 43.02.10 Туризм 43.01.09 Повар, кондитер 38.02.04 Коммерция (по отраслям) 39.02.01 Социальная работа 29.01.07 Портной 39.01.01 Социальный работник 43.01.01 Официант, бармен 43.01.02 Парикмахер</p>	ежегодно	<p>Спецификации на закупку расходных материалов, инструментов</p>	<p>Заместители директора</p>	<p>Директор</p>
22.	<p>Обновление и модернизация материально-технической базы краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж (Приложение В)</p>	2018-2022	<p>Проект обновления и модернизации материально-технической базы краевого государственного</p>	<p>Заместитель директора по УР, председатели ПЦК</p>	<p>Директор</p>

			автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж»		
23.	Создание единой локальной сети через сервер колледжа	Декабрь 2018	Паспорт	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП
24.	Внедрение Национальной электронной библиотеки	2018	Договор	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП
25.	Создание платформы для дистанционного обучения заочной формы	2019	Паспорт	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП
26.	Системная работа в IT «Дневник ПОО»	2018-2022	Обновляющийся контент сайта	Системный администратор	Заместитель директора по ИОП
27.	Изменение дизайна интерфейса официального сайта колледжа с учетом современных технологий	2018	Сайт	Системный администратор	Заместители директора по ПР и ИОП
28.	Обновление и модернизация офисной техники и лицензионного обеспечения	2018-2022	Спецификации на закупку оборудования	Заместитель директора по ИОП	Директор
29.	Реализация ФИС ГИА и приема для всех форм обучения	2018-2022	Договор	Заместитель директора по ИОП	Директор

30.	Совершенствование защиты IT- оборудования в интернете от несанкционированного доступа	2018-2022	Договор	Заместитель директора по ИОП	Директор
Развитие воспитательного пространства в колледже					
Организационно-методическая работа					
31.	Разработка модели мониторинга воспитательного процесса в колледже. Мониторинг: - управления воспитательной системой; - участия родительской общественности в формировании направлений воспитательной программы; - качества воспитательного воздействия окружающей социокультурной среды колледжа на обучающихся; - качества воспитательного процесса по результатам деятельности субъектов воспитания (кураторов, преподавателей)	2018-2019	Модель мониторинга воспитательного процесса	Заместители директора по ВР и НМР	Директор
32.	Разработка программы сотрудничества с родителями «Колледж и семья: диалог и партнерство»	2018	Программа сотрудничества с родителями	Заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
33.	Создание Кураторского совета	2018	Протоколы заседаний	Зав. отделениями	Заместитель директора по ВР
34.	Развитие системы открытых классных часов в учебных группах, в том числе тематических	ежегодно	План проведения классных часов, ежегодный отчет	Зав. Отделениями Кураторы	Заместитель директора по ВР
35.	Разработка программы «Здоровый образ жизни как одно из условий успешной профессиональной карьеры»	2018	Программа «Здоровый образ жизни как одно из условий успешной	Преподаватели экологии и физкультуры	Заместитель директора по ВР

			профессиональной карьеры»		
36.	Методическая учеба (семинары, тренинги, практикумы) для преподавателей по тематике: -«Формирование у обучающихся нравственно осознанной Я-концепции»; - «Способы формирования антикоррупционного мировоззрения у обучающихся»	ежегодно	План методической учебы	Зам. директора по ВР, НМР	Директор
37.	Разработка программы эстетического развития обучающихся	2019	программа эстетического развития обучающихся	Преподаватели гуманитарных дисциплин, рисунка, дизайна	Заместитель директора по ВР
38.	Проведение смотра-конкурса методических разработок, способствующих развитию здоровьесберегающего пространства	ежегодно	Итоги смотра-конкурса	Преподаватели	Заместитель директора по НМР
39.	Оптимизация расписания с учетом здоровьесберегающих технологий	ежегодно	Расписание занятий	Заведующий учебной частью	Заместитель директора по УР
Мероприятия по адаптации, социализации и успешному позиционированию обучающихся					
40.	Проведение диагностики эмоционально-волевой сферы, уровня социализации, ценностной ориентации, целеполагания обучающихся 1-ого, 3,4 курсов	ежегодно	Анализ диагностики	Кураторы	Заместитель директора по ВР
41.	Проведение организационно-психологических тренингов в группах нового набора, направленных на формирование психологически комфортной обстановки в учебных группах, выявление актива, лидеров, аутсайдеров	ежегодно	Социально-психологический портрет учебных групп	Педагог-организатор, психолог	Заместитель директора по ВР

42.	Проведение анкетирования по определению подготовленности обучающихся 1-ого курса к учебной деятельности, степени профессиональной направленности с последующим анализом и определением методов корректирующей работы.	ежегодно	Социально-психологический портрет учебных групп	Заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
43.	Проведение конкурсов презентаций, видеороликов, тренингов, эссе, творческих работ различных форматов (по выбору обучающихся)	ежегодно	Отчет	Педагог-организатор	Заместитель директора по ВР
44.	Совершенствование системы студенческого самоуправления	ежегодно	Протоколы заседаний	Заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
45.	Анкетирование по определению степени суицидального риска (по Разуваевой Т.Н.)	ежегодно	Отчет	психолог	Заместитель директора по ВР
46.	Совершенствование работы по реализации прав обучающихся, имеющих статус детей-сирот; детей, оставшихся без попечения родителей	ежегодно	Приказы по льготам	Социальные педагоги	Заместитель директора по ВР, начальник отдела социальной работы
47.	Работа с детьми-инвалидами по реализации их прав на получение образования	ежегодно	Приказы по льготам, Программы по индивидуальной траектории образования или адаптированные программы обучения	Социальные педагоги	Заместитель директора по ВР, начальник отдела социальной работы

Мероприятия по формированию этико-эстетических качеств, креативности, коммуникативной компетентности					
48.	Проведение творческих конкурсов и праздников для групп нового набора «Зажги свою звезду» и посвящение в студенты	ежегодно	Видеоотчет	Педагог-организатор	Заместитель директора по ВР
49.	Создание Центра студенческой инициативы. Разработка Положения, основных направлений деятельности	2018-2019	Положение о деятельности Центра, план основных направлений деятельности	Заместитель директора по ВР	Директор
50.	Создание художественно-эстетического центра	2020	Положение о деятельности Центра, план основных направлений деятельности	Заместитель директора по ВР	Директор
51.	Организация ознакомительных и тематических экскурсий Заключение договоров о взаимном сотрудничестве	ежегодно	Договоры, информационная карта мероприятий	Преподаватели, кураторы	Заместитель директора по ВР
52.	Проведение творческих конкурсов: - чтецов - социальной рекламы -тематических плакатов	ежегодно	Видеоотчет	Педагог-организатор	Заместитель директора по ВР
53.	Разработка и реализация системы Литературных чтений	2018	Методические разработки, видеоотчет	Преподаватели литературы	Заместитель директора по ВР
54.	Проведение историко-литературных конвентов	2018	Методические разработки, видеоотчет	Преподаватели у/д	Заместитель директора по ВР

55.	Работа кружка любителей русской словесности «Слово»	ежегодно	План работы, журнал кружковой работы	Руководитель кружка	Заместитель директора по ВР
56.	Проведение интеллектуальных турниров по гуманитарным дисциплинам	2018-2019	Методические разработки, видеоотчет	Преподаватели гуманитарных дисциплин	Заместитель директора по ВР
57.	Проведение мероприятий, посвященных Дню матери «В твою любовь я кутаюсь, как в шаль...»	ежегодно	Сценарий, видеоотчет	Педагог-организатор	Заместитель директора по ВР
58.	Участие в краевых, городских конкурсах творческой направленности	ежегодно	Приказы, видеоотчет	Педагог-организатор, заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
Мероприятия по формированию гражданской и правовой компетентности, патриотизма, толерантности, формированию антикоррупционного мировоззрения, противодействия экстремизму и терроризму					
59.	Проведение мероприятий, посвященных государственным праздникам и памятным датам в истории России (классные часы, эссе, тематические занятия, работа дискуссионного клуба «Твоя гражданская позиция»)	ежегодно	Приказы, видеоотчет	Педагог-организатор, заведующие отделениями кураторы	Заместитель директора по ВР
60.	Обновление экспозиции в Музейной комнате колледжа	2019-2020	План работы, отчет	Руководитель музейной комнаты	Директор
61.	Проведение тематических занятий по дисциплине «История» и «Право» по предупреждению терроризма, экстремизма и коррупции	ежегодно	Планы занятий	Председатель ПЦК «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»	Заместитель директора по ВР
62.	Разработка минипрограммы информирования обучающихся о	ежегодно	Минипрограмма	Преподаватели	Заместитель

	международном положении и ситуации в РФ		информирования обучающихся о международном положении и ситуации в РФ	обществознания, истории	директора по ВР
63.	Проведение мероприятий, посвященных Дню Победы	ежегодно	Сценарий, приказы, видеоотчет	Заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
64.	Работа добровольческого объединения «ВМЕСТЕ»	ежегодно	План работы добровольческого объединения «ВМЕСТЕ», приказы, видеоотчет	Заведующие отделениями	Заместитель директора по ВР
Мероприятия по развитию здоровьесберегающего пространства, мотивации здорового образа жизни					
65.	Работа спортивных секций	ежегодно	Журналы кружковой работы	Руководители секций	Заместитель директора по ВР
66.	Проведение Первенства среди обучающихся по волейболу, баскетболу, теннису, л/а кроссу и другим видам спорта	ежегодно	Приказы	Преподаватели физкультуры	Заместитель директора по ВР
67.	Подготовка команд колледжа для участия в спортивных соревнованиях городского и краевого уровня	ежегодно	Приказы	Преподаватели физкультуры	Заместитель директора по ВР
68.	Проведение Дней здоровья, Декад здоровья	ежегодно	Приказы	Преподаватели физкультуры, кураторы	Заместитель директора по ВР

69.	Анкетирование по определению места здорового образа жизни на шкале жизненных ценностей обучающихся	ежегодно	Анкеты, анализ	Кураторы	Заместитель директора по ВР
70.	Работа студенческого спортивного клуба	ежегодно	План работы клуба	Руководитель клуба	Заместитель директора по ВР
71.	Проведение комплекса мероприятий по борьбе с вредными привычками (опросы, тестирование, тренинги, тематические классные часы, конкурсы плакатов, диагностики отношения обучающихся к различным зависимостям)	ежегодно	План мероприятий, видеоотчет	Кураторы	Заместитель директора по ВР
72.	Создание кабинета психологической разгрузки на отделении ПССЗ. Организация эффективной работы психолога	2018-2019	Смета	Заместитель директора по ВР	Директор
73.	Реализация ВФСК ГТО	ежегодно	Отчет	Преподаватели физкультуры	Заместитель директора по ВР
Мероприятия по формированию профессиональной компетенции будущих специалистов					
74.	Смотр творческих работ «Моя будущая профессия»	ежегодно	Творческие работы, анализ	Кураторы	Заместитель директора по ВР
75.	Тематические классные часы по планированию карьеры	ежегодно	Методические разработки	Кураторы	Заместитель директора по ВР
76.	Содействие организации и проведению конкурсов профессионального мастерства	по запросу	Сценарии, программы мероприятий	Педагог-организатор	Заместитель директора по ПР
Мероприятия по профилактике правонарушений, предотвращению безнадзорности обучающихся					

77.	Проведение информационно-профилактических встреч с сотрудниками ПДН ОП № 4	ежегодно	видеоотчет	Заведующие отделениями кураторы	Заместитель директора по ВР
78.	Работа Совета по профилактике правонарушений	ежегодно	Протоколы Совета по профилактике правонарушений	Заведующие отделениями кураторы	Заместитель директора по ВР
79.	Работа с обучающимися, склонных к девиантному поведению	ежегодно	План работы с обучающимися группы риска	Заведующие отделениями кураторы	Заместитель директора по ВР

4 ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Объем финансирования мероприятий Программы развития КГА ПОУ ХТК составит 550 000 000 рублей, в том числе:

Федеральный, краевой бюджет -	435 000 000 рублей
Внебюджетные средства -	115 000 000 рублей

Бюджет программы рассчитан на основе показателей 2017 года (доходы колледжа из всех источников в плане финансово-хозяйственной деятельности на 2015 год), с учетом:

- прогнозируемого уровня инфляции;
- показателей, определенных в Плане мероприятий Программы;
- результатов экспертных прогнозных оценок.

Предложения по объемам финансирования Программы из внебюджетных источников сформированы на основе аналитических исследований, экспертных оценок текущей ситуации и прогнозных экспертных оценок хода реализации Программы.

Реализации длительных программ развития Колледжа указывает на сложнейшие комплексные задачи в развитии образовательной организации. Эти задачи могут быть решены в рамках бюджетных и внебюджетных финансовых ресурсов.

Таблица 23 - Бюджет Программы развития колледжа в разбивке по направлениям преобразований

Направления преобразований/ блоки мероприятий	Источник финансирования	Объем финансирования (план), млн. руб.				
		2018	2019	2020	2021	2022
1. Модернизация образовательной деятельности	бюджет	3	3	3	3	3
	внебюджет	5	5	8	10	10
2. Модернизация научно-	бюджет	5	5	9	—	—

исследовательской и инновационной деятельности	внебюджет	4	4	8	5	5
3. Развитие кадрового потенциала	бюджет	5	5	10	–	–
	внебюджет	1	1	3	5	5
4. Модернизация системы управления колледжем	бюджет	4	4	10	-	-
	внебюджет	1	1	1	2	3
5 Модернизация материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры	бюджет	38	39	74	105	107
	внебюджет	2	3	7	8	8
Итого	бюджет	55	56	106	108	110
	внебюджет	13	14	27	30	31

Недостаточный учет результатов скрининговых исследований о ходе реализации Программы может значительно повлиять на объективность принятия решений при корректировке программных мероприятий. Это в свою очередь приведет к размытости реальной действительности. Ошибки при выборе механизмов управленческой корректировки программных мероприятий могут привести к недостаточной координации деятельности администрации и педагогов, неэффективному расходованию бюджетных средств.

Риски, связанные с неверно выявленными актуальными проблемами Колледжа, могут быть вызваны изменениями и корректировками программных мероприятий, что может сказаться на качественных показателях и индикаторах.

Таблица 24 – Мероприятия по предупреждению риска финансово-хозяйственной деятельности

Содержание риска	Планируемые мероприятия по предупреждению наступления риска
Сокращение запланированного объема софинансирования мероприятий проекта средствами учредителя	<ul style="list-style-type: none"> - Привлечение новых партнеров-работодателей по софинансированию проекта. - Оптимизация затрат на выполнение мероприятий.

К 2022 году реализация комплекса мер, внедрение стандарта кадрового обеспечения предприятий в Хабаровском крае, обеспечат формирование новых элементов образовательной инфраструктуры подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена с учетом требований новых образовательных и международных стандартов; будут разработаны и реализованы новые программы обучения; внедрены в практику новые экономические механизмы и процедуры управления профессиональной образовательной организацией; получат развитие инновационные формы и технологии обучения.

Будет решена задача: создание в России единого научного и образовательного пространства, стимулирования междисциплинарной и межотраслевой кооперации.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа модернизации краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» на 2018 -2022 гг.</p>
<p>Нормативно-правовая база для разработки Программы</p>	<p>Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</p> <p>Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р;</p> <p>Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. № 1101-р);</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295 (В редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 27.02.2016 г. № 144; от 14.04.2016 г. № 308; от 27.04.2016 г. № 361; от 19.12.2016 г. № 1400; от 26.01.2017 г. № 86; от 31.03.2017 г. № 376)</p> <p>Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020гг» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р).</p> <p>Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р;</p> <p>Приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий)», утвержденный проектным комитетом по основному направлению стратегического развития и приоритетным проектам «Образование» 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302-пр;</p> <p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 831 от 02.11.2015 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»</p> <p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества деятельности</p>

	<p>организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;</p> <p>Постановление Правительства Хабаровского края от 05 июня 2012 года № 177-пр «О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае» (с изменениями на 12 января 2017 года);</p> <p>Распоряжение Правительства Хабаровского края от 16 сентября 2015 г. № 634-р «Комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края на 2015 – 2020 годы»;</p> <p>Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 31 июля 2015 № 1667 «Перечень наиболее перспективных и востребованных для экономики Хабаровского края рабочих профессий и специальностей среднего звена ТОП-РЕГИОН»;</p> <p>Распоряжение Правительства Хабаровского края от 03 марта 2014 года № 127-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг образования в Хабаровском крае до 2018 года» (с изменениями на 14 июня 2017 года)</p>
Заказчик Программы	Министерство образования и науки Хабаровского края в лице Меняковой Людмилы Васильевны, директора
Разработчик Программы	<p>Евтушенко Юлия Николаевна, заместитель директора по производственной работе (руководитель)</p> <p>Воронежская Ирина Николаевна, заместитель директора по учебной работе</p> <p>Власова Ольга Юрьевна, заместитель директора по воспитательной работе</p> <p>Выдрин Надежда Михайловна, заместитель директора по информатизации образовательного процесса</p> <p>Жаркова Татьяна Ивановна, заместитель директора по административно-хозяйственной работе</p> <p>Копытков Сергей Петрович, заместитель директора по подготовке квалифицированных рабочих и служащих</p> <p>Пилипенко Наталья Александровна, главный бухгалтер</p> <p>Третьякова Наталья Юрьевна, заместитель директора по научно-методической работе</p> <p>Щепанова Людмила Ильинична, заведующий практикой</p>
Цель разработки Программы	Обеспечение современной системы подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям/специальностям среднего профессионального образования в соответствии с перечнем профессий ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг на основе мировых стандартов и передовых технологий
Постановление об утверждении Программы	Программа развития краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» на 2018 -2022 гг. утверждена педагогическим советом №1 от 12.01.2018

Сроки реализации Программы	01.01.2018 – 30.12.2022
Механизм реализации программы	Проект «Колледж как современная система подготовки кадров для передовых технологий»
Основные ожидаемые результаты реализации Программы	<p>Создание современной (инновационной) инфраструктуры подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования, с учетом потребностей региональной экономики и инвестиционных проектов, реализуемых на территории Хабаровского края;</p> <p>Формирование мобильной дискретной сети профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки в соответствии с перечнем ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг;</p> <p>Разработка и внедрение в систему профессионального образования новых технологий обучения, форм организации образовательного процесса по перечню профессий ТОП-50 в области дизайна, сферы услуг и общественного питания;</p> <p>Освоение программы повышения квалификации для руководителей, педагогических работников и представителей работодателей по вопросам подготовки кадров по профессиям ТОП-50, компетенциям Ворлдскиллс Россия в области искусства, дизайна и сферы услуг и проведения демонстрационного экзамена;</p> <p>Обеспечение соответствия квалификаций выпускников колледжа требованиям экономики в области дизайна и сферы услуг, их готовность к участию в региональных, национальных и международных чемпионатах, конкурсах профессионального мастерства, в том числе по стандартам Ворлдскиллс Россия (СВР);</p> <p>Реализация механизма трансляции практик колледжа по подготовке кадров в области искусства, дизайна и сферы услуг;</p> <p>Создание условий, для успешной социализации и самореализации обучающихся колледжа;</p> <p>Создание условий для получения среднего профессионального образования людьми с ограниченными возможностями здоровья.</p>
Источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования Программы на 2018-2022 гг. – 110 000 000 рублей, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный, краевой бюджет -60 000 000 рублей - Внебюджетные средства-55 000 000 рублей
Контроль выполнения Программы	<p>Контроль за исполнением Программы развития реализует Совет колледжа, обеспечивающий организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результатов реализации Программы развития (внутренняя экспертиза), министерство науки и образования Хабаровского края (внешняя экспертиза). Результаты поэтапного выполнения Программы развития рассматриваются на Совете колледжа.</p> <p>Организация выполнения Программы развития осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогическим советом колледжа;

	<p>- научно-методическим советом колледжа; - предметно-цикловыми комиссиями колледжа; - руководителями структурных подразделений по направлениям.</p> <p>Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Программы развития осуществляется ежегодно. Ход реализации Программы дважды в год рассматривается на заседании Педагогического совета. Постоянный контроль над выполнением программы осуществляет директор. Отчет о реализации Программы размещается на сайте колледжа.</p>
--	---

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Проект «Эффективность технологий использования электронных мультимедийных ресурсов»

Проблема исследования: отсутствие эффективного опыта использования электронных библиотечных ресурсов в образовательной деятельности.

Основная идея проекта: создание экспериментальной площадки по эффективному использованию имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме по специальностям и профессиям, которые реализуются в колледже.

Гипотеза: обобщая опыт использования компьютерных образовательных технологий, можно утверждать, что достаточно высокую педагогическую эффективность имеют лишь те из них, которые:

- обеспечивают взаимный диалоговый режим в процессе решений различных познавательных задач;
- имеют встроенные справочники (глоссарий);
- обеспечивают моделирование данных и выдачу индивидуальных заданий;
- проводят оперативное и текущее тестирование на основе специального банка меняющихся вопросов и ответов;
- предусматривают прерывание и продолжение работы;
- оценивают работу студента, учитывая количество вопросов, ошибок и повторяющихся ошибок;

– хранят для преподавателя и студента результаты учебной работы.

Актуальность проекта: Компьютеризация и информатизация профессионального образования помимо повышения и усиления качества учебного процесса позволяет перевести образование на деятельностную или компетентно-ориентированную основу.

Информатизация образования позволяет не только решать проблемы качественного изменения информационной среды и системы образования, но и предоставляет современные возможности для ускоренного развития личности и роста общественного интеллекта.

Особую актуальность приобретают исследования методических возможностей, открывающихся при использовании информационных технологий в учебном процессе.

Объект исследования: образовательная деятельность краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж»

Предмет исследования: технологии использования электронных библиотечных ресурсов в образовательной деятельности КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж»

Цель проекта: внедрить и оценить эффективность технологий использования электронных библиотечных ресурсов в образовательном процессе.

Задачи проекта:

- обеспечивать студенту возможность обучения по оптимальной выбранной индивидуальной программе, учитывающей в полной мере его познавательные способности, мотивы, склонности, умения и знания;

– оптимизировать содержание учебной дисциплины, сохраняя и обогащая знания, включенные в государственную программу;

– оптимизировать соотношение теоретической и практической подготовки будущих специалистов, интенсифицировать и стимулировать процесс обучения;

– сокращать до предельно допустимых значений психическую и физиологическую нагрузку студентов.

Практическая значимость: Информационные технологии в образовании позволят решить принципиально новые дидактические задачи, их применение обеспечивает повышение качества и эффективности обучения. Использование компьютерных сетей, электронных образовательных сред предполагает выработку нестандартных педагогических практик, как в конкретных предметных дисциплинах, так и в междисциплинарном пространстве образовательного процесса, включающего научно-исследовательскую работу студентов.

Достижение максимального эффекта от внедрения новейших педагогических и информационных технологий в образовательный процесс возможно при использовании электронных учебников и учебных пособий.

Этапы исследования:

Первый этап – организационно-подготовительный:

1. Изучение и анализ
2. Теоретическое осмысление и обоснование проблемы эксперимента.
3. Разработка концептуальных подходов к формированию.
4. Определение содержания экспериментальной работы.
5. Анализ результатов этапа эксперимента.

Второй этап – опытно-экспериментальный:

1. Подготовка и проведение
2. Подготовка предложений
3. Разработка
4. Подготовка проекта

5. Накопление результатов эксперимента и предварительный их анализ.
6. Корректировка хода и содержания эксперимента.
7. Реструктуризация деятельности.
8. Обучение и переподготовка персонала КГА ПОУ ХТК.
9. Анализ результатов опытно – экспериментальной работы.

Третий этап — заключительный (внедрение и распространение):

1. Систематизация и обобщение теоретических и экспериментальных результатов эксперимента.
2. Обобщение и систематическая обработка полученных данных.
3. Формулировка заключительных выводов.
4. Отчёт о результатах работы.

Концепция проекта:

Экспериментальная площадка по эффективному использованию имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме будет действовать в КГА ПОУ ХТК по всем специальностям и профессиям колледжа.

Разработанные колледжем локальные акты и методические рекомендации по оптимизации содержания и методов процесса обучения дадут возможность студенту обучаться по оптимальной выбранной индивидуальной программе, учитывающей все его возможности и желания. В дальнейшем обобщенные и систематизированные обработка полученные результаты экспериментальной площадки будут транслированы в сетевых сообществах и выложены на сайте колледжа. Основными потребителями материалов будут студенты, преподаватели, мастера производственного обучения колледжа и других ПОО.

Конкурентное преимущество – мобильность, обратная связь, массовость.

Эффективность проекта:

- эффективное использование имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме по специальностям и профессиям колледжа – 100%;
- сохранность контингента (90-95%);
- удельный вес выпускников, получивших дипломы с отличием (25%);
- трансляция опыта по эффективному использованию имеющихся электронных учебно-методических комплексов в сетевой форме;
- сформирована мобильная дискретная сеть профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки по реализации использования цифровых технологий в области искусства, дизайна и сферы услуг.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Проект обновления и модернизации материально-технической базы краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж»

Проблема исследования: недостаточность обеспечения материально-технической базы колледжа современным оборудованием для обеспечения качественной подготовки обучающихся по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН соответствующим международным стандартам.

Основная идея проекта: создание современной материально-технической базы колледжа для обеспечения качественной подготовки обучающихся по специальностям и профессиям, которые реализуются в колледже в соответствии с ФГОС СПО, ПООП, ОПОП, профессиональными, международными стандартами.

Гипотеза: Предусмотренное проектом обновление и модернизация МТБ обеспечит освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности, формирование профессиональных компетенций, определенных содержанием ФГОС СПО, ПООП, ОПОП, международными стандартами; приобретение практического опыта на высоком уровне.

Актуальность проекта: В Хабаровском крае также, как и в России, осуществляется процесс структурной перестройки экономики, главным вектором развития которой определены высокотехнологичные производства, обеспечивающие ее конкурентоспособность на межрегиональном и всероссийском уровне. Реализация региональных программ обеспечила формирование новых элементов образовательной инфраструктуры подготовки кадров; с учетом требований новых образовательных стандартов разработаны образовательные программы; на основе модернизации материально-технической базы образовательных учреждений получили развитие инновационные формы и технологии обучения; внедрены в практику новые экономические механизмы и процедуры управления профессиональными образовательными организациями.

В связи с этим актуальными становятся задачи, связанные с достижением высокого стандарта качества содержания, условий и технологий обучения профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям.

Объект исследования: образовательная деятельность краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж».

Предмет исследования: состояние материально-технической базы КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» в соответствии с требованиями ФГОС СПО, ПООП, ОПОП, профессиональными, международными стандартами.

Цель проекта: Создание условий для обеспечения качественной подготовки обучающихся по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в сфере искусства, дизайна и сферы услуг, позволяющих выстраивать гибкие (модульные) траектории освоения новых компетенций в интересах обучающихся и их родителей, социальных партнёров и общества в целом.

Задачи проекта:

1. Проведение мероприятий по установлению соответствия материально-технической базы колледжа требованиям ФГОС СПО ТОП 50, требованиям движения Ворлдскиллс Россия, WSSS, инклюзивного образования, для аккредитации СЦК по компетенциям: Администрирование отеля, Поварское дело, Парикмахерское искусство.

2. Модернизация образовательного процесса, внедрение новых педагогических технологий и систем поддержки обучения, в том числе технологий электронного обучения и ДОТ по специальностям: Гостиничное дело, Поварское и кондитерское дело.

3. Внедрение эффективных механизмов оценки качества профессионального образования на основе демонстрационного экзамена по специальностям: Гостиничное дело, Поварское и кондитерское дело.

4. Актуализация перечня и расширение спектра программ дополнительного профессионального образования (в том числе с применением электронного обучения и ДОТ) для различных категорий населения с учетом профиля колледжа.

5. Повышение квалификации педагогов в области применения лучших современных практик РФ по подготовке специалистов по специальностям сферы искусства, дизайна и сферы услуг.

Практическая значимость: В результате реализации проекта будут реализованы образовательные задачи, обеспечивающие формирование всех компетенций, обозначенных в модели выпускника КГА ПОУ ХТК и

представленных в программе развития колледжа до 2022 года, а также меры по тиражированию результатов реализации проекта на территории Дальневосточного региона по заявленным специальностям, профессии.

Мероприятия проекта позволят: расширить портфель программ профессионального обучения и ДПО по заявленной области подготовки; развить материально-техническую базу образовательного учреждения; распространить применение инновационных технологий и методик обучения; развить образовательную среду СПО в Хабаровском крае.

Этапы исследования:

Первый этап – организационно-подготовительный:

1. Проведение ревизии МТБ колледжа. Ремонт помещений по проектной смете.
2. Оформление технического задания. Размещение аукционной документации на сайте закупок.

Второй этап – Обновление и модернизация материально-технической базы профессиональной образовательной организации для подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования:

1. Подготовка проекта.
2. Закупка учебно-лабораторного оборудования.
2. Закупка учебно-производственного оборудования.
3. Закупка программного и методического обеспечения.
5. Модернизация / ремонт учебных помещений.

Третий этап — заключительный (внедрение и распространение):

1. Внедрение современных технологий электронного обучения и ДОТ при реализации основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ.

2. Внедрение современных технологий оценки качества подготовки выпускников основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ на основе демонстрационного экзамена, в том числе по методике Ворлдскиллс.

3. Расширение портфеля актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования (в том числе с применением электронного обучения и ДОТ) по востребованным новым и перспективным профессиям и специальностям и в соответствии с приоритетами, обозначенными в стратегии регионального развития, в отраслевых программах развития, в программах развития моно- и малых городов, в крупных инвестиционных проектах, проектах создания территорий опережающего развития (ТОР) и т.п.

4. Разработка и реализация программ дополнительной профессиональной переподготовки педагогических кадров и мастеров производственного обучения по внедрению современных программ и технологий обучения

5. Отчёт о результатах работы.

Концепция проекта:

Создание современной материально-технической базы колледжа, тренировочных площадок по компетенциям. Эффективное их использование для получения качественного конкурентноспособного образования будет действовать в КГА ПОУ ХТК по всем специальностям и профессиям колледжа.

Разработанные колледжем локальные акты и методические рекомендации по оптимизации содержания и методов процесса обучения на современном оборудовании дадут возможность студенту обучаться по оптимально выбранной индивидуальной программе, учитывающей все его возможности и желания. В дальнейшем обобщенные и систематизированные результаты реализации проекта будут транслированы в сетевых сообществах и выложены

на сайте колледжа. Основными потребителями МТБ, измененных: содержания, технологий обучения, формы оценки качества знаний, смежных профессий будут студенты очного, заочного отделений, дополнительного образования, преподаватели, мастера производственного обучения колледжа и других ПОО.

Конкурентное преимущество – мобильность, обратная связь, массовость.

Эффективность проекта:

Ожидаемые изменения в содержании и технологиях реализации образовательного процесса в соответствии с современными производственными технологиями, потребностями экономики региона и на основе обновления материально-технической базы:

- разработка нового содержания ОПОП по заявленным специальностям/профессии;

- корректировка программ и разработка новых программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования с учетом изменений ФГОС, профессиональных стандартов, программ практики - по методике Ворлдскиллс, программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников;

- проектирование гибких (модульных) образовательных программ по востребованным на рынке труда компетенциям;

- разработка КИМов для использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- обновление электронных обучающих средств;

- включение демонстрационного экзамена в выпускную квалификационную работу;

- привлечение специалистов-практиков к разработке и актуализации ОПОП, результатов обучения;

- увеличение доли педагогических работников, имеющих опыт практической деятельности не менее 3 лет до 25%,

-организация повышения квалификации педагогических работников в области применения лучших практик РФ по подготовке перечисленных специальностей;

-организация работы в составе межрегиональной сети ведущих колледжей, реализующих программы подготовки в области дизайна и сферы услуг;

-развитие сетевых форматов;

-развитие международного сотрудничества;

-формирование и размещение на сайте материалов, рекомендаций, видеоматериалов, модулей – визуализации процессов деятельности по компетенциям Ворлдскиллс, разработанных колледжем;

-создание электронных сервисов, обеспечивающих трансляцию лучших практик.