|  |  |
| --- | --- |
| *i.jpg* | Министерство общего и профессионального образования Свердловской области |
| Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Принята****Советом ГБОУ СПО СО** **«НТПК №1»****Протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.** | **УТВЕРЖДАЮ:****Директор ГБОУ СПО СО** **«НТПК № 1»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. Г. Никокошева****«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.** |

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

**ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский педагогический колледж № 1»**

**на 2013 – 2017 гг.**

**Нижний Тагил**

**2013 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| Авторский коллектив: | Н. Г. Никокошева, к.п.н., директор ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»М. В. Котегова, заместитель директора по развитию содержания образованияТ. Ю. Алексеева, к.п.н., методист учебного отделаЕ. С. Попова, начальник учебного отделаГ. А. Ершова, заведующая информационным центром |

Программа развития государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» является основополагающим документом, утвержденным Советом колледжа, отражающим состояние образовательного учреждения в настоящий период и определяющим стратегию и основные направления развития образовательной организации на среднесрочную перспективу.

© ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский педагогический колледж № 1»

**СОДЕРЖАНЕ**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

РАЗДЕЛ I. Анализ текущего состояния развития колледжа и выполнения

программы развития на 2009-2012 гг.

* 1. Общие сведения о колледже
	2. Структура подготовки и анализ качества образования
	3. Воспитательная, внеучебная работа и социальная защита обучающихся
	4. Востребованность выпускников
	5. Работа по формированию контингента колледжа
	6. Кадровое обеспечение подготовки специалистов
	7. Состояние материально-технической базы колледжа
	8. Финансовое обеспечение колледжа
	9. Сетевое взаимодействие и социальное партнерство

РАЗДЕЛ II. Концепция развития колледжа

* 1. Обоснование концепции развития колледжа
	2. Основные положения Концепции развития колледжа
	3. Содержание направлений развития колледжа:
		1. Совершенствование образовательного процесса
		2. Развитие кадрового потенциала колледжа
		3. Развитие научно-методической деятельности колледжа
		4. Развитие системы менеджмента и финансово-хозяйственной деятельности в колледже
		5. Развитие информационной среды и материально-технической

базы колледжа

* + 1. Развитие системы социального партнерства и взаимодействия

с работодателями

* + 1. Формирование привлекательного имиджа колледжа
	1. Целевые проекты колледжа:
		1. Паспорт проекта «Создание на базе ГБОУ СПО СО

«НТПК № 1» филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»

* + 1. Паспорт проекта «Внедрение системы менеджмента качества образования»
		2. Паспорт проекта «Развитие сетевого взаимодействия с инновационно-активными образовательным учреждениями СППО»

РАЗДЕЛ III. Реализация программы развития

РАЗДЕЛ IV. Управление реализацией программы развитии

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Полное наименование образовательной организации** | Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» |
| **Юридический/фактический адрес:****Телефон/факс:****http:****e-mail:** | 622001, Свердловская область, город Нижний Тагил, улица Островского, 3(3435) 24 55 95[www.ntpk1.ru](http://www.ntpk1.ru) infcentrntpk1@yandex.ru |
| **Лицензия на осуществление образовательной деятельности** | № 14627 от 20.01.2012, серия 66 № 002838 выдана Министерством общего и профессионального образования Свердловской области |
| **Свидетельство о государственной аккредитации** | регистрационный № 4465, серия ГА № 007506, выдан Министерством общего и профессионального образования Свердловской области 21 ноября 2008 г.  |
| **Руководитель организации** | Наталья Геннадьевна Никокошева, кандидат педагогических наук  |
| **Полное наименование программы** | Программа развития государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» на 2013 – 20117 гг. |
| **Срок реализации программы**  | 2013 – 2017 гг. |
| **Этапы реализации программы**  | 2013 г.: организационно-подготовительный этап; 2014 – 2016 гг.: реализация направлений программы развития и целевых проектов;2017 гг.: анализ и обобщение опыта работы |
| **Исполнители программы** | Административные и педагогические работники колледжа во взаимодействии с социальными партнёрами и работодателями.  |
| **Основания для разработки программы** | * Конституция Российской Федерации;
* Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 года N 12-ФЗ);
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/1543/12.12.29-%D0%A4%D0%97_%D0%9E%D0%B1_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%B2_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf)
* Федеральный закон от 08.05.2010 N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
* Закон об образовании в Свердловской области (в ред. Областных законов от 23.06.2004 N 16-ОЗ, от 27.12.2004 N 225-ОЗ, от 14.06.2005 N 54-ОЗ, от 07.03.2006 N 9-ОЗ);
* Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении);
* Распоряжение Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011 - 2015 годы»;
* Распоряжение Правительства РФ от 17. 11. 2008 г. № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.»;
* Национальная доктрина образования в РФ до 2025 г.(одобрена постановлением Правительства РФ от 4 октября 2000 г. N 751);
* Государственная программа Российской Федерации «Развития образования» на 2013 - 2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р);
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
* Областная целевая программа«Развитие педагогического образования Свердловской области на 2012 – 2015 годы»;
* Стратегия социально-экономического развития муниципального образования г. Нижний Тагил Свердловской области до 2020 года.
 |
| **Цель программы** | Создание нормативных, экономических, организационных, научно-методических условий для обеспечения эффективного функционирования и инновационного развития колледжа. |
| **Задачи программы**  | 1. Обоснование и реализация эффективной конкурентной стратегии развития образовательной организации, функционирующей на рынке образовательных услуг.
2. Создание эффективного механизма управления деятельностью образовательной организации.
3. Развитие профессионально-педагогической компетентности административных работников и преподавателей колледжа.
4. Совершенствование системы подготовки педагогических кадров для образовательных учреждений с учетом потребностей рынка труда и перспектив развития системы образования в Свердловской области.
5. Разработка и внедрение инновационных проектов, обеспечивающих устойчивое функционирование и стабильное развитие колледжа.
6. Совершенствование материально – технического оснащения образовательного процесса.
7. Развитие форм взаимодействия колледжа с социальными и стратегическими партнёрами, работодателями по обновлению содержания профессионального образования и обеспечению гарантий трудоустройства выпускников ОУ.
8. Создание механизмов привлечения внешних финансовых, материальных и гуманитарных ресурсов для развития колледжа.
9. Формирование привлекательного имиджа колледжа и благоприятного инвестиционного климата для бизнес-окружения.
 |
| **Целевые индикаторы и показатели программы**  | 1. Уро­вень дос­тупнос­ти об­ра­зова­ния в со­от­ветс­твии с ФЗ «Об образовании» и ФГОС СПО – 100 %.
2. Сохранность контингента обучающихся – 100 %.
3. Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах и олимпиадах – 30 %.
4. До­ля обу­ча­ющих­ся по об­ра­зова­тель­ным прог­раммам, в ре­али­зации ко­торых участ­ву­ют ра­бото­дате­ли (вклю­чая ор­га­низа­цию учеб­ной и про­из­водс­твен­ной прак­ти­ки, пре­дос­тавле­ние обо­рудо­вания и ма­тери­алов, учас­тие в раз­ра­бот­ке об­ра­зова­тель­ных прог­рамм и оцен­ке ре­зуль­та­тов их ос­во­ения, про­веде­нии учеб­ных за­нятий) —100 %.
5. До­ля обу­ча­ющих­ся в об­щей чис­леннос­ти обу­ча­ющих­ся, по­лучив­ших оцен­ку сво­их дос­ти­жений (в том чис­ле с ис­поль­зо­вани­ем ин­форма­ци­он­но-ком­му­ника­ци­он­ных тех­но­логий) че­рез доб­ро­воль­ные и обя­затель­ные про­цеду­ры оце­нива­ния для пост­ро­ения на ос­но­ве это­го ин­ди­виду­аль­ной об­ра­зова­тель­ной тра­ек­то­рии, спо­собс­тву­ющей со­ци­али­зации лич­ности
6. До­ля обучающихся, в от­но­шении ко­торых внед­ре­ны ме­ханиз­мы сер­ти­фика­ции ква­лифи­каций вы­пуск­ни­ков, реализуемые совместно с работодателями
7. До­ля спе­ци­аль­нос­тей, по ко­торым осу­щест­вля­ет­ся об­щест­вен­но-про­фес­си­ональ­ная акк­ре­дита­ция ре­али­зу­емых об­ра­зова­тель­ных прог­рамм
8. Доля модульных программ, реализуемых через дистантные образовательные формы
9. До­ля сту­ден­тов, обу­ча­ющих­ся по прог­раммам, в ко­торые вклю­чена воз­можность их час­тичной ре­али­зации (в том чис­ле ста­жиров­ки) в за­рубеж­ных учреждениях подготовки специалистов образования
10. До­ля вы­пуск­ни­ков днев­ной (оч­ной) фор­мы обу­чения по ОПОП СПО, тру­до­уст­ро­ив­шихся по профилю не позд­нее за­вер­ше­ния пер­во­го го­да пос­ле вы­пус­ка, в об­щей чис­леннос­ти вы­пуск­ни­ков днев­ной (оч­ной) фор­мы обу­чения по ос­новным об­ра­зова­тель­ным прог­раммам про­фес­си­ональ­но­го об­ра­зова­ния со­от­ветс­тву­юще­го го­да – 90 %
11. До­ля ор­га­нов уп­равле­ния об­ра­зова­ни­ем субъек­тов ГЗУО, участвующих в программе трудоустройства выпускников колледжа.
12. Доля выпускников, обучающихся по программам непрерывного образования в учреждениях ВПО – 28 %.
13. До­ля про­шед­ших обу­чение педагогов по прог­раммам неп­ре­рыв­но­го об­ра­зова­ния (вклю­чая по­выше­ние ква­лифи­кации, пе­репод­го­тов­ку)
14. Доля руководителей и специалистов соответствующих подразделений, осуществивших повышение квалификации в области контроля качества образования
15. Доля преподавателей, обучающихся в аспирантуре (являющихся соискателями ученой степени).
16. До­ля пре­пода­вате­лей, участ­ву­ющих в сетевом взаимодействии, имеющих возможность осуществлять научно-методическую работу, в том числе на ба­зе дру­гих уч­режде­ний, в об­щей чис­леннос­ти пре­пода­вате­лей ву­зов
17. Доля педагогов, принимающих участие в создании методической продукции – 30 %
18. Доля преподавателей, принимающих участие в научно-методической программе внедрения компетентностной модели образования
19. Обновление материально-технической базы для реализации образовательных программ до 50 %
20. Рост обес­пе­чен­ности учеб­но-информационным оборудованием по нор­ма­тиву на од­но­го сту­ден­та по от­но­шению к 2013 го­ду
21. Доля средств, поступающих дохода от приносящей доход деятельности, механизма фандрайзинга – 50 %.
22. Доля образовательных проектов, реализуемых в рамках ЧГП – 5 %
 |
| **Ожидаемые** **результаты** | 1. Повышение качества подготовки специалистов в соответствии с ФГОС и региональными требованиями работодателей и социальных партнеров.
2. Создание условий, обеспечивающих получение образования лицам с ОВЗ, в том числе за счет использования технологий дистанционного обучения.
3. Внедрение системы менеджмента качества образования.
4. Обеспечение активного участия работодателей на всех этапах образовательного процесса колледжа.
5. Заключение целевых договоров на подготовку специалистов для сферы образования Горнозаводского управленческого округа.
6. Оптимизация системы управления.
7. Введение новых форм государственно-общественного управления в образовательном учреждении.
8. Повышение профессиональной квалификации и профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров.
9. Повышение качества возрастной структуры кадрового состава образовательного учреждения.
10. Увеличение доли преподавателей со степенью.
11. Создание на базе ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» филиала Автономной некоммерческой организации «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций».
12. Повышение объемов и качества методического обеспечения образовательного процесса.
13. Формирование механизмов сетевого взаимодействия ГБОУ СПО СО «НТПК №1» с ИА образовательными учреждениями.
14. Увеличение числа инновационных проектов внутри колледжа.
15. Разработка учебно-программного обеспечения, электронных программ и учебно-методических комплексов, банка данных
16. Развитие коммуникационных (дистанционных) образовательных технологий и открытого образования в колледже
17. Расширение форм предоставляемых образовательных услуг для различных категорий населения.
18. Развитие системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов образовательных учреждений и социальной сферы.
19. Внедрение новых организационно-экономических отношений в сфере внебюджетной деятельности.
20. Развитие материальной базы и информатизация образовательного пространства колледжа.
21. Расширение системы социального партнерства.
 |
| **Контроль за исполнением программы**  | Контроль за исполнением программы развития обеспечивают администрация колледжа, педагогический совет, Совет колледжа.  |
| **Источники финансирования программы**  | Финансирование программы развития колледжа осуществляется на основе бюджетного нормативного финансирования, а также за счет средств от приносящей доход деятельности  |

**РАЗДЕЛ I. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ КОЛЛЕДЖА**

**И ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ НА 2009-2012 гг.**

* 1. Общие сведения о колледже
	2. Структура подготовки и анализ качества образования
	3. Воспитательная, внеучебная работа и социальная защита обучающихся
	4. Востребованность выпускников
	5. Работа по формированию контингента колледжа
	6. Кадровое обеспечение подготовки специалистов
	7. Состояние материально-технической базы колледжа
	8. Финансовое обеспечение колледжа
	9. Сетевое взаимодействие и социальное партнерство

**РАЗДЕЛ II. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА**

**2.1. Обоснование концепции развития**

**ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»**

Подготовка профессиональных педагогических кадров для российской системы образования, осуществляющей переход к инновационному развитию, должна учитывать современное состояние рынка труда, а также тенденции трудовой мобильности педагогов. Без понимания процессов, складывающихся в сфере занятости педагогических работников, преодоления на этой основе негативных тенденций, определяющих дисбаланс потребностей в специалистах, с одной стороны, и их подготовки системой профессионального образования − с другой, модернизация последней вряд ли будет эффективной.

Свердловская область имеет большой рынок труда, численность ее экономически активного населения превышает 2,3 млн. чел., и отличается повышенным уровнем экономической активности. Главной особенностью рынка труда остается преобладание индустриальной занятости, которое объясняется структурой экономики и унаследованными особенностями развития, в частности, принадлежностью области к числу так называемых старопромышленных регионов. По оценочным данным занятость в промышленности составляет порядка 31%.[[1]](#footnote-2)

К настоящему времени около 44% экономически активного населения Свердловской области являются работниками градообразующих промышленных предприятий, что предопределяет их зависимость от финансового состояния и перспектив развития данных предприятий.[[2]](#footnote-3) Хорошую позицию области обеспечивают такие факторы, как агломерационный эффект, т.е. территориальная концентрация населения и экономики в крупных городах, высокие темпы экономического развития и роста доходов бюджета, высокий человеческий потенциал (образование, здоровье, трудовые мотивации, мобильность и адаптивность населения), эффективные институты, способствующие улучшению предпринимательского климата, распространению инноваций, росту территориальной мобильности населения.[[3]](#footnote-4)

Перспективы развития Свердловской области связаны с дальнейшим развитием и повышением конкурентоспособности металлургии, тяжелого, химического, энергетического машиностроения, нефтехимии, энергетики, транспортного машиностроения, строительной индустрии, пищевой и перерабатывающей промышленности.[[4]](#footnote-5)

Все перечисленные выше факты позволяют занимать Свердловской области сравнительно высокие позиции в рейтинге регионов по уровню индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Кроме того, в условиях интенсификации производственных сфер и развития региона в целом происходит увеличение рождаемости, а вслед за этим – растет потребность области в учреждениях образования и, соответственно, в педагогических работниках для образовательных учреждений всех типов и видов.

В соответствии с докладом Министерством общего и профессионального образования Свердловской области «О состоянии системы образования Свердловской области в 2011 г.» (к постановлению Правительства Свердловской области от 03.08.2012 г. № 836-ПП) и по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, специалисты, имеющие среднее профессиональное педагогическое образование, чрезвычайно востребованы на рынке труда. Наибольшие потребности образовательные организации испытывают в воспитателях, воспитателях детского сада, яслей-сада. Несмотря на то, что спектр услуг дошкольного образования расширяется, актуальность данного вида услуг постоянно повышается. Это обусловлено улучшением демографической ситуации в области. С 2000 года отмечается устойчивое увеличение числа родившихся детей, а в 2011 году этот показатель увеличился на 0,93 процента по сравнению с прошлым годом.

Постановлением Правительства Свердловской области от 09.06.2010 N 894-ПП «Об областной государственной целевой программе "Развитие сети дошкольных образовательных учреждений в Свердловской области" на 2010-2014 годы» введено требование удовлетворитьпотребности детей в возрасте от 1,5 до 7 лет в Свердловской области в местах в ДОУ. Для решения поставленной задачи Правительство СО гарантирует формирование государственного заказа на подготовку компетентных специалистов для дошкольных образовательных учреждений Свердловской области.

Таким образом, в Свердловской области до 2020 г. в числе наиболее востребованных профессий будут педагогические. Увеличение рождаемости и отнесение данных сфер к числу основных приоритетных удерживает статус учителей и воспитателей на высоких позициях. [[5]](#footnote-6)

По словам Ю. И. Биктуганова, политика в сфере образования в Российской Федерации и Свердловской области «набирает обороты: многое делается для того, чтобы повысить статус педагога, растет заработная плата, поощряются наиболее талантливые учителя; педагог становится дефицитом».[[6]](#footnote-7)

На сегодняшний день уровень заработной платы учителей в Свердловской области один из самых высоких по России. Только десять регионов России успешно выполнили распоряжение Президента РФ В. В. Путина о повышении заработной палаты учителям. Свердловская область попала в «десятку» лучших.[[7]](#footnote-8)

Введение новой системы оплаты труда позволило дифференцировать заработную плату различных категорий педагогических работников в зависимости от качества их труда и повысить социальный статус учителя. К концу 2011 года доля стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Свердловской области в общем фонде оплаты труда достигла 30 процентов.

Кроме того, Свердловской области одной из первых в России удалось решить вопрос с заработной платой педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. В соответствии с указом Президента России, министерством общего и профессионального образования Свердловской области разработано постановление правительства о доведении средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования. С 1 декабря текущего года размер средней заработной платы у данной категории педработников в Свердловской области составляет 22 215 рублей.[[8]](#footnote-9) Все перечисленные меры, безусловно, повышают привлекательность педагогических профессий для молодежи.

В этой вязи, подготовка педагогических кадров для учреждений образования Свердловской области, и, в первую очередь, − специалистов ДОУ и учителей начальных классов, становится приоритетной задачей профессионального образования. А решающую роль в решении данной задачи, в соответствии с докладом «О результатах и основных направлениях деятельности Министерства общего и профессионального образования Свердловской области на 2012 – 2014 годы», должны сыграть учреждения среднего профессионального педагогического образования.

Учреждения среднего профессионального педагогического образования (СППО) призваны сегодня ориентироваться на «талант, креативность и инициативность человека как на важнейший человеческий ресурс экономического и социального развития», транслировать «новый образ педагога – исследователя, консультанта, руководителя проектов…».[[9]](#footnote-10)

В то же время, при общей положительной тенденции развития сферы образования в области, необходимо обозначить ряд **проблем и противоречий,** характерных для учреждений СППО:

* отсутствие нормативно-правовых ориентиров среднего профессионального педагогического образования и, прежде всего, концепции и программы развития сферы;
* недостаточный уровень системного взаимодействия работодателей и учреждений образования в процессе подготовки специалистов;
* несоответствие материально-технической базы образовательных учреждений педагогического профиля современным требованиям к подготовке педагога, способного работать в условиях новой информационно-образовательной среды, и как следствие недостаточный уровень использования в образовании информационно-коммуникационных технологий и электронных образовательных ресурсов;
* недостаточный уровень поддержки и стимулирования научных исследований в системе педагогического образования;
* недостаточная адаптивность и гибкость в реализации основной профессиональной образовательной программы педагогических колледжей в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и потребностями рынка образовательных услуг в территории;
* недостаточный уровень подготовки педагога к работе с одаренными детьми и талантливой молодежью, детьми с ограниченными возможностями здоровья, а также к работе в сельской школе в условиях ее модернизации;
* недостаточно эффективная система повышения профессионально-педагогической компетентности и аттестации преподавателей педагогических колледжей;
* низкий уровень престижности педагогической профессии и социального статуса педагога в обществе.

В сложившейся ситуацииустойчивое динамичное развитие СППО должно обеспечить его лидирующие позиции в системе образования Свердловской области через достижение опережающего характера развития системы среднего профессионального педагогического образования по отношению к системе общего и дополнительного образования.

Решение указанной задачи видится в рамках отраслевого подхода, конкретизированного на уровне образовательного учреждения:[[10]](#footnote-11)

* развитие государственно-общественной системы управления качеством образования в учреждении СППО;
* обеспечение модернизации содержания основных образовательных программ среднего профессионального педагогического образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;
* внедрение инновационных технологий в процедуры подбора, расстановки, повышение квалификации, переподготовки и других составляющих развития кадрового потенциала педагогического колледжа;
* внедрение новых финансово-экономических механизмов, направленных на повышение уровня эффективности использования ресурсного обеспечения системы педагогического образования через развитие системы многоканального финансирования педагогического колледжа;
* внедрение инновационных технологий управления педагогическим колледжем (проектные, информационно-коммуникационные и др.);
* формирование качественно новой образовательной среды, направленной на подготовку педагога, способного продуктивно решать задачи модернизации дошкольного, начального общего образования; обеспечение соответствия материально-технических условий реализации основных профессиональных образовательных программ педагогического образования материально-техническому оснащению учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования;
* создание единого информационного пространства системы педагогического образования;
* развитие системы оценки качества реализации основных образовательных программ среднего профессионального педагогического образования.

Таким образом, цель современного профессионального педагогического образования – развитие инновационной среды образовательных учреждений профессионального образования для реализации образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и потребностями рынка образовательных услуг в Свердловской области.

**ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский педагогический колледж № 1»** является признанным лидером в сфере подготовки педагогических кадров для образовательных учреждений Свердловской области, МО «Город Нижний Тагил», Горнозаводского управленческого округа.

В соответствии со «Стратегией социально-экономического развития Муниципального образования города Нижний Тагил» ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» готовит специалистов для обеспечения кадровых условий доступности качественного дошкольного, начального общего образования в городе Нижний Тагил, отвечающего стратегии социально-экономического развития, как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе. ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» способствует:

* расширению участия работодателей на всех этапах образовательного процесса в сфере профессионального образования, введению системы контроля за образовательным процессом со стороны работодателей, что гарантирует сбалансированность подготовленных педагогических кадров с потребностями образовательных учреждений города, ГЗУО;
* совершенствованию содержания и технологий образования, распространению передовых идей в сфере образования;
* качественному обновлению содержания общего и профессионального образования с позиций социально-экономического развития округа и кадровой потребности образовательных учреждений;
* внедрению инновационных образовательных программ в образовательной модели колледжа и образовательных учреждениях дошкольного и начального общего образования,
* вовлечение обучающихся в осуществление исследовательских работ;
* реализации мероприятий муниципальной целевой программы «Одаренные дети», созданию и внедрению системы поддержки талантливых детей, расширению системы олимпиад и конкурсов, конференций, семинаров;
* расширению сферы непрерывного образования в географическом и профессиональном плане, активному внедрению программ профессиональной переподготовки;
* организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений для развития мобильности в сфере образования, формирования единого информационного пространства в сфере образования.

В то же время, отвечая на требования современной ситуации и формируя собственную стратегию развития, ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» необходимо учесть множественность факторов влияния внешней и внутренней среды.

*Экономический и правовой компоненты макросреды колледжа* непосредственно связаны с актуальными вопросами реформирования системы образования в стране, изменением механизмов финансирования и к появлению новых организационно-правовых форм учреждений СППО: усиление самостоятельности образовательных учреждений с решении организационно-финансовых вопросов, усложнение на этой основе правового статуса колледжа и формирование признаков субъектности образовательной и финансово-хозяйственной организации. Результатом таких перемен становится выраженная конкуренция среди образовательных организаций того же типа.

Выявление реальных и потенциальных конкурентов, их статусных позиций (рейтинг, имидж, занимаемая ниша), анализ стратегии и тактики их деятельности, изучение предпосылок и перспектив развития, позволяет формировать собственные ориентиры развития и выстраивать реальные конкурентные преимущества.

Колледж сегодня столкнулся с необходимостью диверсификации источников дохода, нахождением путей развития приносящей доход деятельности, освоением методов фандрайзинга и построения моделей оказания пользующихся спросом консалтинговых услуг, а также оказанием услуг по сертификации профессиональных компетентностей педагогов. Все это обязывает администрацию колледжа определять новые границы действий во взаимоотношениях с другими субъектами права, находить новые методы решения стратегических задач, обеспечивающих жизнедеятельность и развитие образовательной организации, адаптацию к изменчивым условиям правовой среды.

*Политическая составляющая макроокружения колледжа* связана сегодня с направлениями государственной и региональной политики в сфере образования. Эти направления являются, по сути, стратегическими ориентирами при формировании собственной траектории развития. Важнейшие индикаторы настоящей Программы развития опираются, в частности, на положения Концепции ФЦПРО на 2011-2015, Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р Распоряжение Правительства РФ от 17. 11. 2008 г. № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.», Национальной доктрины образования в РФ до 2025 г.(одобрена постановлением Правительства РФ от 4 октября 2000 г. N 751).

Кроме того, при формировании собственной стратегии, колледж учитывает и аспекты современной международной образовательной политики, ориентированной на интеграцию национальных образовательных систем в единое европейское образовательное пространство.

В этих условиях коллектив колледжа должен обеспечить постоянную готовность к внешнему мониторингу своей деятельности по широкому кругу параметров. В их число входит:

* сопоставимость учебных планов, программ учебных дисциплин и профессиональных модулей и учебных материалов с передовыми колледжами России, Европы, а также технологий обучения, оценки текущих знаний студента формируемых компетенций;
* наличие эффективно действующей внутренней системы контроля качества обучения, а также создание условий для участия студентов в международных сравнительных исследованиях;
* наличие международных программ, обеспечивающих академическую мобильность преподавателям и обучающимся колледжа;
* реализация образовательных модулей, соответствующих концепции Lifelong Learning;
* ежегодное достижение возрастающего уровня и объемов научных исследований и методических разработок преподавательского коллектива колледжа;
* формирование прозрачной системы управления колледжем.

*Социальный компонент* макросреды колледжа способствует пониманию влияния образовательного учреждения на развитие системы образования в Нижнем Тагиле, Горнозаводском управленческом округе, Свердловской области, распространение современных образовательных идей и технологий с учетом развития рынка образовательных услуг.

При анализе социального фактора отслеживаются демографические изменения, процессы социального расслоения, динамика потребительского рынка. Учитываются педагогическим коллективом колледжа изменения образовательных и профессиональных предпочтений населения. Ответом на потребности и ожидания города, округа, области должна стать привлекательность НТПК № 1 на рынке образовательных услуг, возникающая на основе сотрудничества с работодателями и пользователям образовательной услуги.

Взаимодействие с работодателями предполагает: формирование единых требований к подготовке профессиональных педагогических кадров на основе ФГОС СПО, развитие системы сертификации ключевых компетенций, определяющих универсальность, социально-профессиональную мобильность выпускников колледжа и педагогических работников образовательных учреждений.

###### При анализе технологического компонента мы пришли к заключению, что современная образовательная ситуация требует от коллектива педагогического колледжа более смелого и активного применения современных образовательных технологий, отвечающим принципам:

* практической направленностипрофессионального образования, связанной с формированием личностных, предметных, профессиональных компетентностей, обеспечивающих реализацию личности в актуальной для нее профессионально-педагогической сфере;
* универсальностии полноты набора дисциплин, обеспечивающих базовую подготовку в единстве профессиональной и общекультурной составляющих;
* интеграции профессионального педагогического образования**,**ориентированной на формирование целостной картины мира, создаваемой комплексом базовых дисциплин на основе взаимодополнительности содержания и единства цели и требований;
* индивидуализации образования, учета и развития индивидуальных способностей обучающихся во всех формах взаимодействия в процессе обучения и воспитания.
* профессионального самоопределения, сознательногоконструирования обучающимися своего профессионального образования, проектирования карьеры.

Немаловажную роль в развитии колледжа играют также *факторы внутренней среды* нашего образовательного учреждения.

Возможности развития колледжа мы связываем с формированием инновационной образовательной среды как совокупности вводимых в образовательном учреждении новшеств (Р. А. Кассина). Чтобы добиться успеха, коллектив колледжа должен точно и оперативно учитывать изменения в образовательной, с тем, чтобы создать гибкую и мобильную образовательную организацию.

Инновационный тип развития колледжа, в целом, определяет его *уникальность.* Это находит отражение в его позиции на рынке образовательных услуг, качестве научно-образовательной деятельности, уровне интеллектуального потенциала и инновационной культуры, стратегии развития. Все более очевидным становится то, что главной характерной чертой инновационной деятельности колледжа должна стать ориентация на ее постоянное развитие, на предвидение, на качество образовательной деятельности.

*Ориентация на реализацию инновационной деятельности* становиться объективной необходимостью для развития и жизнеспособности колледжа, который находится в прямой пропорциональной зависимости от степени своих достижений в инновационной сфере образовательных услуг. Только избрав инновационный путь своего развития, колледж становится конкурентоспособным, колледжем-лидером на рынке образовательных услуг. Конкуренция, основанная на инновациях, их качестве и своевременности, становится весьма важным параметром выживаемости колледжа.

*Ориентация на качество образовательной деятельности*. Чтобы быть конкурентоспособным, колледж должен обеспечивать высокое качество подготовки специалистов по востребованным направлениям. Это требует концентрации усилий и средств в тех направлениях, в которых колледж имеет преимущества и где он обладает возможностями для производства высококачественных образовательных услуг.

В то же время, *следует констатировать проблемные стороны* деятельности колледжа, в целом типичные для большинства подобных образовательных учреждений:

* ограничение финансовых ресурсов для эффективной и комплексной реализации стратегических направлений развития колледжа;
* слабая мотивация персонала, связанная с ростом дифференциации общества, низким значением интеллектуальной составляющей в достижении высокого статуса и положения в обществе, несоответствующей высокоинтеллектуальному качеству оплатой труда;
* наличие определенных сложностей с обеспечением высокого качества труда вновь принятого на работу персонала при ограниченных возможностях привлечения наиболее высококвалифицированных специалистов, что связанно не только с материальным фактором, но и с ростом числа предложений вакантных должностей со стороны колледжей-конкурентов и бизнеса;
* отставание темпов обеспечения информационными техникой и технологиями вновь разработанных форм и методов обучения, связанное со значительной финансовой емкостью данного процесса;
* инерционное состояние учебно-методического обеспечения некоторых разделов образовательных программ, связанное с отсутствием материальных возможностей для осуществления заказа на разработку учебно-методического обеспечения, соответствующего квалификационным требованиям рынка педагогических профессий.
* ожидаемый в недалеком будущем период смены поколений основного кадрового состава колледжа, создающий сложности с обеспечением качественным кадровым составом по многим направлениям деятельности колледжа;
* сохраняющаяся традиционность в методологии и используемых технологиях организации и осуществления преподавательской деятельности, в то время как внешняя обстановка требует многоплановой инновационной деятельности не только колледжа в целом, но и каждого подразделения и преподавателя.

Преодолению проблемных зон, безусловно, будут способствовать сильные стороны НТПК № 1:

* наличие многолетнего успешного опыта проведения наборов студентов, повышающего доступность образования для выпускников школ города Нижний Тагил и Горнозаводского округа, области и обеспечивающего адресную подготовку специалистов с конечным трудоустройством;
* высокий статус получаемого в колледже образования в региональном сообществе, высокое признание диплома колледжа общественными организациями и образовательным сообществом, связанные в первую очередь с соответствующим качеством образовательного процесса и достаточной степенью объективности его внутренней оценки;
* наличие многолетнего успешного опыта по обеспечению высокой практической составляющей получаемого образования за счет привлечения студентов к участию в работе с детьми образовательных учреждений различных уровней, видов и типов.

Анализ сильных и слабых сторон, оказывающих существенное влияние на деятельность колледжа, позволил системно представить действительную ситуацию развития образовательного учреждения (табл…).

Таблица

**Анализ факторов (внешних и внутренних), оказывающих существенное влияние на деятельность колледжа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Внешние факторы** | **Внутренние факторы – сильные стороны** | **Внутренние факторы – слабые** **стороны** |
| Снижение количества выпускников школ на базе основного общего и среднего (полного) общего образования. Востребованность специалистов дошкольного образования. Превышение предложения образовательных услуг над спросом. Недостаточный диапазон выбора специальностей и профессий в профессиональном образовании.  | Базовые учреждения и социальные партнеры. Качественный состав педагогических и руководящих кадров. Спектр подготовки, востребованный на рынке труда. Сильные традиции в преподавании.  | Недостаточность материально – технической базы Недостаточно внебюджетных доходов. Недостаточная мотивация обучающихся в получении специальностей и профессий. Инертность преподавательского состава по использованию ИКТ. Низкий базовый уровень обучающихся по педагогическим специальностям.  |
| **Возможности среды:**- наличие государственных программ поддержки ОУ СПО;- госзаказ на подготовку специалистов; - рост рынка дополнительных образовательных услуг;- потребности специалистов в постоянном повышении квалификации и профессиональной переподготовке; - наличие профильных вузов, заинтересованных в сотрудничестве.  | **Фокусирование на дифференцировании оказываемых услуг:** -профориентация и профильные классы; -развитие форм социального партнерства; повышение квалификации работников; - разработка инновационной и методической продукции для ОУ города- развитие учебно-материальной базы колледжа за счет участия в конкурсах инновационных проектах.  | **Фокусирование на развитии:** - развитие учебно-воспитательной деятельности на собственной материальной базе;- профориентационная работа;-применение современных технологий рекламы и PR;- развитие научно-методической службы колледжа;- проведение мероприятий по обмену педагогическим опытом, семинаров, конференций, круглых столов;-проведение совместных мероприятий с работодателями, социальными партнерами; - взаимодействие с ГАОУ ДПО СО «ИРО», высшими учебными заведениями;- развитие академической мобильности преподавателей и обучающихся |

В то же время, сохраняются следующие «риски», разрешение которых целесообразно с применением программно – целевого метода:

* недостаточный уровень развития информационно - образовательной среды колледжа;
* недостаточность механизмов взаимодействия с потенциальными работодателями;
* несформированность заказа муниципальных образований ГЗУО, СО на подготовку специальность по педагогическому профилю;
* недостаточная динамика обновления педагогических кадров;
* неразвитость механизма диверсификации бюджета колледжа.

Таким образом, резюмируя сказанное выше, необходимо отметить:

1) ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» является современным и эффективным образовательным учреждением СППО СО, ориентированным на инновационное развитие;

1. НТПК № 1 призван решать множество интегративных задач:
* развитие профессиональной квалификации, обуславливающей деятельность педагогов в условиях реализации ФГОС общего образования;
* повышение доступности образовательных услуг на территории ГЗУО за счет использования технологий дистанционного обучения;
* построение многофункциональной образовательной среды для проявления и развития индивидуальных способностей обучающихся на областном и муниципальном уровне, а также уровне образовательного учреждения;
* диверсификация востребованных образовательных услуг, обеспечивающих снижение неэффективных затрат и повышение уровня трудоустройства выпускников по присвоенным профессиональным квалификациям;
* развитие образовательной среды, способствующей профессиональному становлению личности в процессе освоения образовательных программ по направлениям колледжа; расширение спектра реализуемых ОПОП;
* развитие государственно-общественных механизмов управления качеством профессионального образования; развитие системы взаимодействия учреждений среднего профессионального образования с работодателями, бизнесом и наукой; внедрение механизмов частно-государственного партнерства;
* развитие сетевого взаимодействия;
* формирование привлекательного имиджа колледжа и благоприятного инвестиционного климата для бизнес-окружения .

3. Ключевыми факторами стратегического развития колледжа являются:

* обеспечение «интеллектуального лидерства», развитие инновационной модели колледжа;
* рост материальной базы в обеспечении инновационного уровня образовательного процесса по всем образовательным программам колледжа;
* создание достаточного финансового ресурса возможности внедрения опережающих инновационных учебно-методических разработок в образовательный процесс;
* продолжение интеграционных процессов с образовательными учреждениями, общественными организациями, властью и бизнесом по развитию доступности, адресности и совершенствованию содержания и технологии педагогического образования;
* развитие инновационного подхода к управлению образовательным процессом, внедрение системы менеджмента качества, системы мониторинга рынка образовательных услуг;
* разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных программ, обеспечивающих подготовку квалифицированных специалистов педагогической сферы, гармонично сочетающих профессиональные компетенции, направленность и коммуникации, нравственно устойчивых, высококультурных и патриотически воспитанных представителей нового кластера педагогической интеллигенции.

На современном этапе развития колледжу предстоит укрепление конкурентоспособности, усиление важнейших свойств организационной системы – инновационности и адаптивности, а для этого необходимо:

* наличие обновленной организационной модели − целостной системы административных, педагогических и обеспечивающих подсистем, которые во взаимосвязи с муниципальными субъектами обеспечивают всестороннюю подготовку и содействие обучающимся в выборе и реализации жизненной стратегии;
* выработанный алгоритм деятельности по повышению конкурентоспособности, обеспечивающий эффективное задействование педагогической технологии − стратегии, тактики и техники привлечения сил, средств и способов достижения общей цели;
* разработанная технология функционирования образовательного учреждения.

Итак, реализация стратегии развития колледжа должна обеспечить достижение цели современной системы среднего профессионального педагогического образования − развитие инновационной среды педагогического колледжа для реализации образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и потребностями рынка образовательных услуг в Свердловской области; а успех мы видим в объединении усилий с работодателями, направленных на формирование единых требований к подготовке профессиональных педагогических кадров на основе ФГОС СПО, развитие системы сертификации ключевых компетенций, определяющих универсальность, социально-профессиональную мобильность выпускников колледжа и педагогических работников образовательных учреждений.

* 1. Основные положения Концепции развития колледжа

ФГОС среднего профессионального образования, разработанные на основе компетентностного подхода, представляют собой комплекс требований к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы, требований к ее структуре и условиям реализации. Определение новых требований к условиям образования, вполне закономерно, отражается в изменении требований к реализации образовательного процесса и, следовательно, ведет к становлению нового качества образовательной среды. В качестве основного механизма модернизации среднего профессионального образования рассматривается сегодня компетентностный подход и его ориентация на формирование ключевых компетенций выпускников.

В настоящее время сфера труда оказывает существенное влияние на сферу подготовки кадров, требует существенного повышения степени гибкости профессионального образования будущих педагогов, создания принципиально новых механизмов, обеспечивающих своевременный ответ на меняющиеся требования рынка образовательных услуг.

В этой связи **миссию колледжа мы формулируем следующим образом:** подготовка компетентных, конкурентоспособных специалистов для образовательных организаций Свердловской области, способных к реализации важнейших задач российского образования, непрерывному самообразованию в целях повышения социально-экономического благосостояния общества, распространения гуманистических идей отечественного образования.

В соответствии с миссией **стратегия развития** колледжа направлена на обеспечение устойчивого и динамичного развития колледжа, сохранение его лидирующих позиций в области среднего профессионального педагогического образования, удовлетворение потребностей системы образования Свердловской области и потребителей образовательных услуг – обучающихся и работодателей, на достижение устойчивой конкурентоспособности на рынке СППО СО.

**Реализация стратегии развития колледжа предполагает**:

* повышение качества образовательной деятельности за счет обеспечения опережающего характера профессионального педагогического образования, его непрерывности, а также развития инновационного и проектного менеджмента в образовательной, научной и финансово-экономической деятельности;
* развитие кадрового потенциала за счет эффективной организации подготовки, отбора и расстановки кадров на всех уровнях управления и участках работы для реализации организационных и образовательных целей и задач колледжа;
* развитие научно-методической составляющей в деятельности колледжа;
* формирование развитой информационной среды, развитие материально-технической базы;
* совершенствование личностно-развивающих форм обучения, обеспечивающих в совокупности оптимальные и комфортные условия деятельности обучающихся (в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья), преподавателей и сотрудников;
* развития системы взаимодействия с  работодателями и предпринимателями;
* развитие социального партнерства по схеме «колледж  – образовательные и научные учреждения – организации – органы государственной власти и местного самоуправления».

Реализация указанных аспектов деятельности обеспечит достижение устойчивой конкурентоспособности колледжа на рынке СППО Свердловской области. При этом **главной стратегической целью** ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» на данный период является создание нормативных, экономических, организационных, научно-методических условий для обеспечения эффективного функционирования и инновационного развития колледжа.

Достижение указанной цели предполагает использование методов инновационного, стратегического (программно-целевого) и проектного менеджмента, что, в совокупности, обеспечивает единство содержательного и технологического компонентов программы развития, создание оптимальных организационных, кадровых, технологических, финансовых условий для обеспечения планируемых результатов.

Для минимизации возможных отрицательных последствий решения поставленных задач мы планируем реализацию специальных мер:

1) мониторинг хода реализации мероприятий и проектов программы;

2) широкое привлечение общественности и научно-педагогического сообщества к реализации и оценке результатов реализации программы;

3) публичность промежуточных отчетов и годовых докладов о ходе реализации программы.

Использование указанных мер обеспечивает **преимущества высокого порядк**а при реализации положений программы:

* достижение запланированных результатов;
* внедрение инновационных технологий управления колледжем;
* развитие кадрового потенциала колледжа;
* укрепление репутации колледжа как особенно ценного конкурентного преимущества.

Осуществление стратегии развития колледжа связано с реализацией личностно-функционального подхода в условиях модульно-компетентностной образовательной модели педагогического колледжа.

Использование личностно-функционального подхода в образовательной модели педагогического колледжа является актуальным и непременным условием подготовки компетентного педагога.

Сущность функционально-личностного подхода[[11]](#footnote-12) состоит в определении цели и содержания среднего профессионального педагогического образования на основе выделения функций специалиста, к исполнению которых он должен быть подготовлен. Так, современный педагог должен быть готов к реализации функций обучающей, воспитывающей, развивающей, учебно-методической, культурно-просветительской, социально-педагогической, научно-методической, проектировочной, исследовательской, управленческой. Исходя из этого, можно утверждать, что итогом образовательной деятельности в педагогическом колледже должна стать компетентная личность, способная работать в образовательных учреждениях разного типа.

Безусловно, личностно-функциональный подход является неотъемлемой частью ставшего уже общепринятым компетентностного подхода (В.И. Байденко, Г. Э. Белицкая, Л. Н. Боголюбов, В. А. Болотов, И. Л. Галямин, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, Э.М. Калицкий, А.Д. Лашук, А.В. Макаров, Н.А. Селезнева, В. В. Сериков, Ю.Т. Татур**,** П.И. Третьяков, В.Д. Шадриков, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков, И. С. Якиманская и др.) и его технологической проработки − модульно-компетентностного подхода (формы реализации компетентностного подхода, максимально удобной для использования в системе СППО, ориентированной на значимые для сферы образования цели).

 В основе личностно-функционального подхода к подготовке будущего педагога лежит технологический подход разработки функциональной карты профессии (профессиограммы), опирающийся на функциональный анализ –описание трудовой деятельности педагога через ее функции и результаты (на основе анализа потребностей работодателя в умениях – ожиданиях относительно профессиональных компетенций будущих педагогов).

Преимущество данного подхода состоит в том, что он позволяет оперативно учитывать изменения в технологии и организации труда, в данном случае − педагогических работников, в тех образовательных учреждениях, куда попадут выпускники педагогического колледжа.

В классической педагогической науке представлены солидные наработки по профессиональной подготовке учителя в условиях целостного образовательного процесса:

во-первых, профессиограмма учителя с акцентом на профессиональную деятельность (санкт-петербургская научная школа Н. В. Кузьминой). Модель компетентности педагога ученые РГПУ им. А.И. Герцена представляют как единство трех составляющих: ключевой, базовой и специальной компетентности;

во-вторых, профессиограмма педагога с позиции личностной готовности специалиста (московская научная школа В. А. Сластенина). Исследователи изучают профессиональную компетентность учителя с акцентом на личностные образования интегративного характера: профессиональную картину мира учителя, профессиональные направленность, позицию и стиль жизнедеятельности специалиста;

в-третьих, модель подготовки компетентного педагога с позиции содержания педагогического образования (московская научная школа В. В. Краевского). Ученые рассматривают реализацию компетентностного подхода на разных уровнях содержания образования: общетеоретическом, предметном, уровне конкретного учебного материала.

 В нашем случае, система профессионального педагогического образования учитывает все названные выше подходы, а также ориентируется на чёткие представления о том, для каких конкретных видов профессиональной педагогической деятельности осуществляется подготовка и какие качества (личностные и профессиональные) необходимы специалисту для осуществления профессиональной деятельности. Выявленные функции и качества личности становятся основой для разработки профессиональных стандартов, представляющих собой набор необходимых компетенций педагога, которые будут результатами педагогического образования.

Усиление принципа функциональности связано с тем, что среднее профессиональное педагогическое образование более функционально, чем высшее, поскольку в значительной степени ориентировано на решение конкретных и типичных профессионально-педагогических задач, т.е., на реализацию стандартного набора профессиональных педагогических функций.

Кроме того, принцип функциональности определяет значимость и основную форму интеграции теоретического и практического компонентов в учреждениях СППО в рамках модульно-компетентностного подхода.

Принцип модульного построения содержания педагогического образования является логическим продолжением личностно-функционального подхода. Модуль образовательного стандарта понимается как целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершению модуля, и соответствующий определённой функции профессиональной деятельности, отражённой в профессиональном стандарте. Модуль является значимым для сферы труда. Каждый модуль в процессе получения студентом среднего профессионального образования должен особо оцениваться, а в перспективе – и отдельно сертифицироваться.

Инвариантные характеристики модульно-компетентностного подхода определяются следующими положениями:

* + 1. ключевая идея заключается в ориентации на потребности работодателей;
		2. результат профессионального образования определяется через категорию компетенции;
		3. основной единицей структурирования содержания образования выступает модуль, содержание которого формируется вокруг профессиональных компетенций с учетом междисциплинарного подхода и принципа интеграции;
		4. обязательным компонентом организации процесса обучения выступает субъектность обучающегося: организация учебного процесса требует создания условий по освоению методов деятельности и способов действий, при этом усвоение содержания обучения не может осуществляться путем простой передачи обучающемуся информации, а только в процессе его собственной, внутренне мотивированной познавательной деятельности, носящей, как правило, проектный, учебно-исследовательский характер;
		5. использование модульно-компетентностного подхода на практике значительно упрощает реализацию принципа сотрудничества в учебном процессе, становится очевидным использование различных активных методов обучения, перераспределение активности от педагога к обучающемуся.

Таким образом, модульно-компенотентностный подход предполагает системное изменение содержания и структуры профессионального педагогического образования и представляет собой единую систему определения целей, отбора и структурирования содержания учебного материала, организационного и технологического обеспечения подготовки специалиста на основе выделения востребованных работодателями компетенций, освоение которых происходит посредством модульного построения профессионального образования.

Работодатели (их объединения) сегодня должны быть включены в разработку профессиональных стандартов на основе социального партнерства и в качестве экспертов. Содержание модулей формируется уже не столько представителями образовательных ведомств, а самим образовательным учреждением при взаимодействии с научными педагогическим организациями, негосударственным ассоциациям (федерациям, комитетам), иными некоммерческими организациями, осуществляющими координацию профессионалов в сфере образования, а также конкретными учреждениями общего и дополнительного образования, предоставляющими рабочие места для выпускников педагогического колледжа. В результате выстраивается целая система, позволяющая достаточно объективно оценить профессиональную пригодность будущего педагога и выработать четкие критерии качества его профессиональной деятельности.

Реализация личностно-функционального подхода в модульно-компетентностной образовательной среде ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» связана с модернизацией важнейших подсистем колледжа – образовательной и организационной.

С этой целью планируется организация деятельности по следующим приоритетным направлениям:

* совершенствование образовательного процесса;
* развитие кадрового потенциала колледжа;
* развитие научно-методической деятельности колледжа;
* развитие системы менеджмента и финансово-хозяйственной деятельности в колледже;
* развитие информационной среды и материально-технической
* базы колледжа;
* развитие системы социального партнерства и взаимодействия с работодателями;
* формирование привлекательного имиджа колледжа.

Работа по реализации приоритетных направлений будет осуществлена, в том числе, через систему целевых проектов, отвечающих стратегии развития колледжа:

 «Создание на базе ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

«Внедрение системы менеджмента качества образования»;

 «Развитие сетевого взаимодействия с инновационно-активными образовательным учреждениями Свердловской области»;

* 1. **Содержание направлений развития колледжа**
		1. **Совершенствование образовательного процесса**

**Цель:** создание условий для совершенствования процесса подготовки специалистов педагогической отрасли в соответствии с перспективными требованиями инновационного развития региона, разработка и реализация программ и технологий профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов качества, развитие форм дополнительного и непрерывного образования на основе принципов системности, преемственности и непрерывности, системности, преемственности и непрерывности.

Реализация этого направления предполагает следующие приоритеты.

1. Разработка и внедрение образовательных программ, обеспечивающих реализацию ФГОС СПО 3-го поколения, а также общественно-профессиональное признание обучения в НТПК №1, в том числе:

- обеспечение качества образовательных программ и учебного процесса на уровне современных стандартов;

- разработка новых образовательных программ с учетом развития потребностей рынка труда;

- проведение маркетинговых исследований рынка образовательных услуг по изучению спроса на образовательные программы, реализуемые в колледже и расширения перечня направлений и специальностей;

- обеспечение готовности педагогического коллектива колледжа к участию в оценках по российским и международным рейтингам;

- создание целевого Фонда для поддержки авторов и творческих коллективов колледжа, выполняющих инновационные программы, имеющие приоритетное значение для образовательной деятельности колледжа.

2. Укрепление позиций колледжа в сфере подготовки педагогических кадров дошкольного, школьного и дополнительного образования, в том числе:

- переход к управлению опережающим развитием образовательных программ с целью придания им инновационного характера, на основе интеграции передовой педагогической науки и практики, а также с учетом изменений рынка образовательных услуг;

- создание в колледже современной системы непрерывного профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации кадров сферы педагогического образования.

В области образовательной деятельности выделены задачи:

- обновление и совершенствование содержания профессионального образования на основе идеологии ФГОС, методологии модульно-компетентностного подхода и системно-деятельностной педагогики;

**- разработка ОПОП и УМК образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО 3-го поколения на основе модульно-компетентностного подхода;**

- ориентирование учебного процесса на подготовку профессионально состоятельных и востребованных специалистов, обладающих как общими, так и предметно-специализированными профессиональными компетенциями;

- внедрение инновационных подходов к обучению, совершенствование формы самостоятельной работы студентов;

**- повышение качества профессионального образования в колледже, обеспечение результатов профессионального педагогического образования требованиям ФГОС СПО, потребностям сферы образования и требованиям работодателей;**

**- расширение номенклатуры педагогических специальностей СППО в соответствии с проведенным мониторингом на рынке региональных образовательных услуг;**

- совершенствование системы контроля и управления качеством образования на основе разработки системы менеджмента качества образовательной деятельности колледжа;

- создание единого информационного и образовательно-методического пространства в колледже на базе современной информационно-образовательной среды с широким доступом преподавательского состава, сотрудников структурных подразделений и всех обучающихся к информационным и интеллектуальным ресурсам;

- создание системы и технологии формирования индивидуальных образовательных траекторий подготовки специалистов, обеспечивающих обучение по индивидуальному учебному плану, учитывающих требования ФГОС, ОПОП и личностные качества студентов, в том числе с ограниченными возможностями здоровья;

- разработка и внедрение в учебных подразделениях колледжа единого системного подхода к управлению дополнительным профессиональным образованием;

- расширение участия колледжа, каждого его подразделения в образовательных программах и проектах окружного, городского и федерального уровней, участие колледжа в процессе освоения **национальной системы квалификаций, включение колледжа в разработку профессиональных стандартов, основанных на требованиях работодателей к выпускнику;**

- внедрение в образовательную деятельность колледжа службы консультантов (тьюторов).

ГБОУ СПО СО «Нижнетагильский педагогический колледж №1» является звеном в цепи непрерывного общего и профессионального педагогического образования. В этой связи колледжу необходимо, с одной стороны, учитывать развитие системы общего образования, с другой - изменения, происходящие в высшей педагогической школе.

В области дополнительного профессионального образования и повышения квалификациипредусматривается реализация следующих задач:

- обеспечение участия работодателей в решении проблем непрерывного профессионального образования, в том числе в разработке программ обучения, согласующихся с современными квалификационными требованиями, в формировании заказа на подготовку специалистов по системе переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;

- совершенствование организационного, материально-технического и технологического обеспечения программ дополнительного профессионального педагогического образования;

- широкое использование передовых маркетинговых технологий для продвижения образовательных услуг ДПО;

- создание системы эффективного содружества и партнерства колледжа с образовательными организациями при формировании программ повышения квалификации, учитывая специфику и запросы потребителей образовательных услуг.

В области совершенствования образовательного контента, передовых методов и технологий образования предусматривается реализация следующих задач:

- осуществление постепенного перехода от преподавания дисциплин к преподаванию учебных курсов, соответствующих конкретным компетенциям будущих специалистов, востребованным на рынке труда;

- переход к моделям и методам обучения, в которых самостоятельная работа студентов в информационно насыщенной среде играет ведущую роль;

- развитие электронных образовательных ресурсов, формирование специализированных порталов и библиотеки электронных учебных и учебно-методических материалов, позволяющих создать единую образовательную среду, освоение новых электронных библиотечных баз;

- разработка и внедрение системы электронного обучения (e-lerning) и разработка портала дистанционного обучения;

- разработка, приобретение и широкое использование баз кейсов, обучающих компьютерных программ, игр и т.п.;

- разработка и внедрение инновационных методик, развивающих навыки исследовательской и проектной работы студентов; обучение студентов основам практических методов коммерциализации педагогических разработок путем привлечения их к участию в экспериментальной и инновационной работе;

- перевод всех учебно-методических материалов в цифровой формат;

- обеспечение учебных курсов учебно-методическими комплексами с дистанционной поддержкой.

Развитие инновационных технологий образования предусматривает:

- формирование нормативно-правовой базы колледжа, регламентирующей внедрение инновационных образовательных технологий;

- разработка методики анализа и оценки инновационной деятельности колледжа и его структурных подразделений и инновационного потенциала реализуемых образовательных программ;

- формирование и постоянное пополнение банка лучших педагогических практик российских колледжей; распространение передового педагогического опыта в структурных подразделениях колледжа.

Внеучебная и воспитательная деятельность будут направлены на:

- разработку комплексной программы воспитания студенчества колледжа с выделением приоритета гражданско-патриотического, общекультурного, духовно-нравственно, эстетического, профессионального, спортивного воспитания, с акцентированием внимания на традиции и историю колледжа, а также с присуждением именных персональных стипендий;

- организацию системы воспитательной работы, обеспечивающей участие студентов в реализации стратегических задач колледжа;

- разработку календарного плана-графика чествования знаменательных дат и событий из истории России, региона, города, колледжа для проведения праздников студенчества и сотрудников НТПК № 1;

- создание системы мотивации, материального и морального поощрения работы преподавателей-кураторов на основе рейтинговых показателей, как кураторов, так и курируемых ими студентов;

- создание постоянно действующего мониторинга и реализации в колледже направлений творческой активности студентов, создание кружков творческой самодеятельности студентов;

- концентрация усилий органов студенческого самоуправления колледжа на решении социально-бытовых вопросов;

- создание системы обеспечения безопасности жизнедеятельности студентов, в особенности при проведении массовых культурно-спортивных мероприятий;

- создание центра правовой и социальной поддержки студентов;

- создание при колледже Ассоциации выпускников НТПК № 1, организационное обеспечение ее деятельности.

В области трудоустройства выпускников колледжа предусматривается:

* создание эффективной системы взаимодействия с работодателями на основе договоров о социальном партнерстве с образовательными организациями;
* создание «Электронной биржи труда»; распространение среди студентов информационных материалов о рынке труда;
* ежегодное проведение ярмарок профессий в колледже;
* обеспечение производственной практики студентов в тех образовательных организациях, где они будут впоследствии работать;
* систематические встречи студентов с представителями органов управления образованием, работодателями.
	+ 1. **Развитие кадрового потенциала колледжа**

**Цель:** обеспечение профессиональной компетентности педагогов, отвечающей требованиям ФГОС СПО к кадровым условиям реализации основных профессиональных программ среднего педагогического образования, а также требованиям работодателей к программам непрерывного и дополнительного профессионального педагогического образования; создание условий для участия педагогов колледжа в научно-методической и инновационной деятельности, развитие личностного и профессионального потенциала административных и педагогических работников, повышение уровня конкурентоспособности колледжа.

Реализация целей и задач стратегического развития колледжа обеспечивается его кадровым развитием по следующим направлениям.

1. Создание условий непрерывного профессионального образования преподавателей и сотрудников колледжа.

Важнейшим условием конкурентоспособности колледжа является постоянное повышение квалификации его сотрудников по программам подготовки, повышения квалификации, переподготовки ведущих вузов страны.

На сегодняшний день колледжу необходимо создать условия для увеличения доли аспирантов (соискателей) и содействовать успешным защитам кандидатских диссертаций.

1. Повышение требований к работе преподавателей и сотрудников колледжа.

Важнейшим условием повышения уровня кадрового состава НТПК № 1 является введение критериев отбора претендентов на педагогические должности с учетом дополнительных требований к исследовательским компетенциям, умениям оформления результатов научной деятельности, создания научно-методической продукции, наличием публикаций в российских и зарубежных изданиях, освоения смежных дисциплин, использования информационных технологий в преподавательском труде.

1. Привлечение лучших преподавательских кадров.

Ключевым вопросом кадровой политики колледжа является постоянное повышение квалификации преподавательского состава, обновление его за счет привлечения лучших кадров и талантливой профессиональной молодежи из числа выпускников ведущих педагогических вузов региона, склонных к инновационной педагогической деятельности. Важнейшим компонентов политики колледжа является участие преподавателей в программах стажировки ведущих отечественных (в перспективе – зарубежных) вузов.

4. Улучшение материального и информационного обеспечения работы сотрудников и преподавательского состава предполагает:

- развитие дифференцированного подхода к материальному симулированию труда, увеличение роли морального стимулирования (в том числе, за счет разнообразия его форм) в повышении качества труда.

- повышение общественного признания преподавателей колледжа за счет общественных презентаций деятельности преподавателей НТПК № 1, привлечения к участию в региональных, федеральных, международных конференциях, сетевых проектах, создание условий для публикаций результатов научной и педагогической деятельности преподавателей колледжа;

- совершенствование модели наставничества и профессиональной поддержки молодых специалистов;

- развитие политики дифференцированного подхода к материальному стимулированию преподавательского состава и сотрудников колледжа, обеспечение достойного уровня оплаты труда путем привлечения внебюджетных средств от расширения спектра высококачественных образовательных услуг, спонсорской помощи и пр.;

- увеличение количества и совершенствование качества мероприятий по повышению квалификации преподавательского состава, сотрудников колледжа по программам, обеспечивающим развитие навыков работы с информационными технологиями, инновационными методами ведения образовательного процесса, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

* + 1. **Развитие научно-методической деятельности колледжа**

**Цель:** создание условий для научно-методического сопровождения образовательного процесса, а также реализации инновационных проектов, обеспечивающих опережающий характер профессионального образования и управления образовательной организацией.

Развитие инновационного потенциала ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» посредством научно-методической деятельности педагогического коллектива является важнейшим условием развития колледжа в качестве инновационного образовательного учреждения среднего профессионального образования и одним из ведущих факторов его конкурентоспособности.

Развитие научно-методической деятельности колледжа связано:

- с развитием прикладных диссертационных исследований по приоритетных направлениям общего и среднего профессионального педагогического образования с использованием потенциала действующих и развивающихся отечественных научных школ;

- с развитием в подразделениях колледжа новых актуальных инновационных направлений, способствующих решению задач стратегического развития колледжа, его образовательной политики и формированию привлекательного имиджа колледжа на рынке образовательных услуг и в среде социальных партнеров;

- формированием структуры научно-инновационной деятельности для развития перспективных направлений развития колледжа;

- сопровождением научно-методической деятельности кафедр и методических объединений колледжа, обеспечением участия преподавателей колледжа в научных и научно-практических семинарах, конференциях, форумах, моделях сетевого взаимодействия;

- интеграцией НТПК № 1 с ведущими научными и образовательными организациями среднего высшего профессионального педагогического образования региона, РФ в рамках сетевого взаимодействия;

- опережающей профессиональной подготовкой будущих педагогов на основе интеграции научно-методической деятельности колледжа и учреждений общего образования;

Перед НТПК № 1 стоят серьезные задачи в области развития научно-методической деятельности:

- формирование единого научно-методического направления колледжа;

- осуществление научно-методических работ по направлениям деятельности колледжа, ориентированных на совершенствование учебного процесса и образовательных услуг, прежде всего для внедрения их в практику деятельности выпускников, и, в том числе, для включения в учебный процесс их результатов, привлечения студентов к исследовательской и проектной деятельности;

- разработка программы и плана научно-методической работы на среднесрочную перспективу, включающих в себя направления инновационной деятельности, методических разработок, а также направления внешнего сотрудничества с научными организациями;

- поддержка научных инициатив сотрудников колледжа, работающих как самостоятельно над проблемами диссертационного исследования, так и в составе проектных групп колледжа;

- использование гибкой системы материального и морального стимулирования и ответственности участников научно-методических работ;

- совершенствование системы финансирования перспективных инновационных разработок;

- создание студенческого научного общества, организация участия студентов в конференциях сторонних колледжах, "круглых столах", методологических семинарах, студенческих фестивалях; в конкурсах научных фондов, в конкурсах на получение грантов;

- разработка рейтинговой системы научной активности студентов, обеспечение общедоступности оценок.

Развитие научно-методической деятельности колледжа должно обеспечить системный эффект стратегического развития колледжа:

Проведение работ, ориентированных на развитие образовательной и управленческой системы колледжа приведет к совершенствованию на современной научной основе модели и технологии управления образовательной организацией, развитие механизма внутреннего и внешнего предпринимательства, обеспечение совершенствования образовательного процесса и технологий формирования ключевых и профессиональных компетенций обучающихся, развитие научно-методического потенциала преподавателей колледжа.

Детерминация указанных выше работ с моделями взаимодействия с научными организациями, органами управления образованием, работодателями иными социальными партнерами должна обеспечить реализацию целевых проектов колледжа, в частности, создание на базе колледжа Федеральной экспериментальной площадки АПК и ПРО Министерства образования и науки РФ, создание на базе ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций».

* + 1. **Развитие системы менеджмента и финансово-хозяйственной**

**деятельности в колледже**

**Цель**: совершенствование управленческой модели для создания организационных, нормативных и экономических условий эффективного функционирования и инновационного развития колледжа.

Современная управленческая модель ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» построена на основе традиционного линейно-функционального подхода с выделением штабных подструктур государственно-общественного управления: Совета НТПК №1 и Педагогического совет колледжа.

Идеологическую и технологическую основу управленческой деятельности составляют принципы партисипативного, системного, целевого, опережающего управления, что предполагает разработку целей и планов, основанных на системном анализе состояния образовательной организации.

Исходя из цели и задач настоящей программы развития НТПК № 1, необходимо совершенствование управленческой модели, обеспечивающей переход от стратегии модульных изменений к стратегии системного развития организации.

Для достижения цели развития колледжа и выполнения программных мероприятий управленческая модель колледжа будет дополнена элементами инновационного, проектного и маркетингового управления.

Качество управления развитием колледжа может быть существенно улучшено за счет использования модели стратегического управления, основанной на совокупности принципов (ориентации на цели стратегические и оперативные, учет сегодняшних и будущих ожиданий потребителей образовательных услуг и работодателей; восприимчивости к педагогическим и управленческим новациям; управления деятельностью колледжа с позиций системного подхода) и собственно технологии стратегического управления образовательной организацией.

Создание условий для успешной реализации модели стратегического управления развитием колледжа будет обеспечено системой организационных механизмов: формирования стратегической команды колледжа, включения социальных партнеров и общественности в решение стратегических задач, мотивации и стимулирования решения задач развития, методической поддержки и сопровождения стратегического управления, информационной поддержки, финансовой поддержки, корректировки работы системы стратегического управления развитием колледжа и др.

Основные риски при разработке стратегии развития колледжа могут быть снижены за счет специальной системы мер: дефицит бюджета − за счет привлечения внебюджетных и спонсорских средств; дефицит времени − за счет календарного планирования; дефицит кадров − за счет перераспределения обязанностей разработчиков; недостаток квалификации − за счет мотивации, обучения, привлечения внешних консультантов; несогласованность действий разработчиков − за счет тренинга по формированию команды.

Реализация целевых проектов будет обеспечена технологиями проектного менеджмента, в частности, через дополнение функциональной структуры матричными группами, объединенных технологией проектного офиса.

Для организации работы матричных структур нами выбрана модель сильной матрицы с сохранением функциональной роли руководителей колледжа.

Достоинства сильной матричной структуры для нас неоспоримы. Мы получаем возможность четкого видения целей развития колледжа, реализуемой через систему приоритетных направлений и целевых проектов, возможность оперативного управления ресурсами, быстро реагировать на изменения ситуации. В сильной матричной структуре мы достигаем хорошую координацию работы подразделений за счет отсутствия дублирования функций и двойного подчинения членов команды управления проектом, получаем прямое распределение информации по проекту к непосредственным исполнителям и от них − к менеджеру проекта. В такой структуре обеспечивается преемственность и обучение сотрудников колледжа, создается хорошая поддержка проекта в коллективе.

Использование технологии проектного офиса обеспечивает нам координацию всех действий о реализации целевых проектов настоящей программы развития в рамках единого портфеля проектов, обеспечиваемого информационными технологиями.

В проектном офисе будут сосредоточены основные информационные базы проектов, сформированы аналитическая и статистическая базы, разработаны методические рекомендации для исполнителей, сформированы проекты управленческих решений. Функция координации деятельности проектного офиса будет возложена на представителя администрации колледжа.

С целью оперативного реагирования на изменения ранка образовательных услуг в системе СППО, рынка труда в сфере образования нами будут использованы элементы маркетинговой управленческой модели.

Маркетинговая модель управления развитием педагогического колледжа определяется нами как компонент процесса управления, проявляющийся в разработке стратегии и тактики изучения рынка образовательных услуг и активного воздействия на потребительский спрос.

Содержание маркетинговой модели управления развитием НТПК № 1 включает формирование и развитие представления об учреждении, его образовательных услугах, определение актуальных и перспективных способов осуществления образовательных услуг, обеспечение мотивации сотрудников на качественное выполнение профессиональных обязанностей, продуктивное взаимодействие всех участников образовательного процесса в соответствии со спросом на образование.

Структура маркетинговой модели управления развитием колледжа представляет собой систему, включающую взаимосвязанные блоки: внешний маркетинг (формирование представлений о предлагаемых образовательных услугах), внутренний маркетинг (мотивация сотрудников, непосредственно контактирующих с клиентами, как стратегия отношений «колледж - персонал»); двусторонний маркетинг (интеграция отношения «персонал-потребитель»).

Критериями оценки эффективности маркетинговой модели управления развитием колледжа будут: удовлетворение образовательных потребностей прямых потребителей услуг и работодателей, организационное развитие структурных подразделений колледжа, внедрение инновационных проектов, развитие общественно-государственного управления, мотивация сотрудников на достижение новых качественных результатов.

Ресурсное обеспечение маркетинговой модели управления развитием колледжа выступает как единство научно-методического, организационного, управленческого, кадрового, информационного компонентов.

Развитие организационной системы НТПК № 1 напрямую связано с развитием механизма управления финансами колледжа: целенаправленным формированием процессов перераспределения, привлечения и эффективного использования финансовых ресурсов.

В соответствии с организационно-правовой формой НТПК № 1, основными источниками финансирования колледжа являются бюджетные поступления, определяемые сметой расходов учредителем колледжа − Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, целевые средства, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности. В этой связи основные мероприятия по развитию финансово-экономической деятельности колледжа планируются в двух направлениях.

1. Оптимизация финансовых ресурсов, обеспечивающих основные виды деятельности:

**- разработка и утверждение годовых бюджетов с отражением консолидированных доходов и адресной программы расходов, направленной на обеспечение выполнения приоритетных задач колледжа;**

**- обеспечение эффективного управления доходами и расходами, оптимизация расходной части бюджета колледжа;**

**- ежегодное утверждение Педагогическим советом бюджета и финансовых заданий структурным подразделениям колледжа, введение системы финансового планирования по структурным подразделениям;**

**- оснащение образовательного процесса современными техническими средствами обучения является приоритетным направлением финансового планирования колледжа.**

1. **Формирование механизма привлечения и эффективного использования финансовых ресурсов с учетом опыта проектирования систем управления финансами:**

**- активизации деятельности по расширению возможностей привлечения денежных средств и диверсификации источников финансовых ресурсов;**

**- развития системы планирования привлечения внебюджетных средств и их рационального использования;**

**- расширения спектра платных образовательных услуг, за счет переподготовки, повышения квалификации, реализации дошкольных образовательных программ;**

**- реализация работ по сертификации профессиональных компетенций на базе** филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

**- создания финансово и экономически эффективных структур колледжа (центров, лабораторий и др.) для проведения исследований, выполнения работ и предоставления услуг, распространения и коммерческого использования результатов интеллектуальной деятельности колледжа;**

- развитие механизма фандрайзинга;

- внедрение инновационных механизмов поддержки научных и молодежных социальных проектов, практики социального предпринимательства.

* + 1. **Развитие информационной среды и материально-технической**

**базы колледжа**

**Цель:** создание управляемого единого образовательного пространства на базе современного высокотехнологичного учебного оборудования; создание комфортных и безопасных условий реализации образовательного процесса.

Важнейшей задачей НТПК № 1 является создание единой информационной образовательной среды колледжа – единого информационно-образовательного пространства, построенного с помощью интеграции информации на традиционных и электронных носителях, компьютерно-телекоммуникационных технологиях взаимодействия, включающее в себя виртуальные библиотеки, распределенные базы данных, учебно-методические комплексы и расширенный аппарат дидактических средств.

Информационная образовательная система НТПК № 1 должна быть представлена следующими компонентами.

1. Сформированная информационная среда, имеющая в своем составе обязательные базы данных и виртуальное пространство для обмена текущей информацией (электронный архив, система документооборота, электронная доска объявлений).

2. Свободная электронная библиотека, существующая на базе локальной сети, где будет сосредоточено учебное и методическое обеспечение образовательного процесса (электронные учебники, учебные и методические пособия, ссылки для работы в сети, тренажеры и т.д.).

Функции электронной библиотеки− это накопление и реализация в учебном процессе разнообразного учебно-методического обеспечения для его использования в режиме on-line:

* текстовых материалов;
* аудио- и видеоматериалов;
* гипертекстовых пособий;
* графических иллюстраций;
* учебных компьютерных программ;
* моделирующих систем;
* автоматизированных лабораторных практикумов;
* тестовых заданий различных типов и т.д.

3*.* Виртуальные классы,представляющие собой программные комплексы, предоставляющие полный набор сервисных служб и информационных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс и целенаправленное формирование общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся в рамках профессионального модуля ОПОП. (программное обеспечение)

Виртуальный класс обеспечивает каждому обучающемуся возможность:

* доступа в электронную библиотеку;
* общения с преподавателем;
* телеконференции по изучаемому ПМ или МДК;
* общения с другими обучающимися своей виртуальной учебной группы;
* консультации у преподавателя в режиме on-line и ряд других возможностей.

Процесс формирования материально-технической базы обучения предусматривает определение тех свойств отдельных компонентов материально-технической базы обучения, которые обеспечивают успешное выполнение заданных функций.

В плане развития материальной базы перед колледжем стоят следующие неотложные задачи:

- модернизация технического оснащения всех аудиторий колледжа, путем разработки и внедрения внутреннего стандарта, регламентирующего наличие в учебных помещениях современных технических средств;

- достижение 100% соответствия аудиторного фонда требованиям инновационных образовательных технологий по технологичности, эргономичности и эстетичности;

- совершенствование лабораторной базы с оснащением инновационным технологическим оборудованием для обеспечения наглядности и практической значимости образовательного процесса, повышения эффективности и увеличения инновационной составляющей научно-методической работы;

- создание современной единой социально-культурной среды, прежде всего − спортивно-оздоровительной и культурно-досуговой инфраструктуры колледжа;

- приобретение, постоянное обновление и сопровождение необходимого парка электронно-вычислительной техники, сетевого оборудования и программного обеспечения, позволяющего успешно решать задачи совершенствования образовательной деятельности колледжа;

- создание надежной системы обеспечения безопасных условий труда и обучения;

- систематическая работа по рационализации и эффективному использованию материальных и энергетических ресурсов колледжа.

* + 1. **Развитие системы социального партнерства и взаимодействия**

**с работодателями**

**Цель:** развитие механизма государственно-общественного управления образовательным учреждением, института социального партнерства; создание условий для участия работодателей в проектировании развитии содержания среднего профессионального педагогического образования; развитие форм частно-государственного партнерства, формирование мотивации у бизнес-сообщества к финансированию социальных проектов колледжа.

На сегодняшний день НТПК № 1 имеет сформированную сеть социального партнерства с научными, образовательными, исполнительными организациями в рамках системы отношений «учебное заведение – работодатель», обеспечивающих выстраивание двусторонних связей с работодателями для согласования социальных заказов на подготовку квалифицированных специалистов, конкретизацию требований к качеству подготовки молодого специалиста, согласованию реализуемых в колледже основных профессиональных образовательных программ и программ вариативных модулей.

В то же время, изменения на рынке образовательных услуг требую модернизации подходов в совместной работе т с социальными партнерами, изменении содержания и форм деятельности:

- конкретизацию требований к квалификации и качеству подготовки специалистов педагогической отрасли совместно с работодателем с ориентацией в перспективе не на узкопрофильные требования, а требования ФГОС общего образования;

- развитие системы профориентационной работы, а также различных форм и способов привлечения абитуриентов;

- непреложным требованием работы педагогического колледжа в современных условиях является необходимость создания системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников колледжа не только как механизма реализации социальной программы по предоставлению равных стартовых возможностей для различных категорий молодежи, но и завоевания соответствующего имиджа среди однопрофильных учебных заведений. Поэтому во главу угла должны ставиться вопросы поиска новых рабочих мест для выпускников, новых путей трудоустройства, привлечения новых социальных партнеров;

- реализации вышеуказанных мероприятий должен быть создан Совет по сопровождению профессиональной карьеры выпускников НТПК № 1 с привлечением всех заинтересованных сторон, обеспечивающий плановую работу по изучению рынка труда в сфере образования на территории ГЗУО, по формированию целевого заказа на услуги, разработке перспективной Программы трудоустройства выпускников колледжа:

* изучение кадровой политики образовательных учреждений ГЗУО;
* прохождение учебной практики студентами на договорной основе;
* организация и проведение конференций по обмену опытом с работодателями в сфере содействия трудоустройству выпускников педагогического колледжа;
* привлечение работодателей к определению содержания обучения по направлениям подготовки колледжа;
* проведение конкурсов профессий с приглашением потенциальных работодателей;
* развитие взаимодействия колледжа и региональных служб занятости населения;
* формирование отношений с бизнес-партнерами через целевые социальные программы колледжа и механизм кооперативной ответственности.
	+ 1. **Формирование привлекательного имиджа колледжа**

**Цель:** повышение конкурентоспособности СБОУ СПО СО «НТПК № 1», привлечение инвестиций, расширение сети социального партнерства.

Сегодня ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» имеет выработанный позитивный имидж среди однопрофильных образовательных учреждений на территории ГЗУО, МО «Нижний Тагил» как следствие развития всего образовательного учреждения и в результате общественного признания начинаний, зрелости, профессионализма коллектива, степени своевременности методического продукта и творческой методической работы преподавателей колледжа.

Тем не менее, деятельность по формированию привлекательного имиджа педагогического колледжа требует ее активизации в результате усиления конкуренции среди учреждений среднего профессионального педагогического образования и повышения уровня социальной ответственности нашего педагогического колледжа.

Кроме того, позитивный имидж образовательного учреждения является дополнительным ресурсом управления образовательной организацией и ресурсом развития в целом.

Таким образом, НТПК № 1 в ближайшее время предстоит реализовать комплекс мероприятий репутационного менеджмента трех направлениях – совершенствование внутреннего (корпоративного) имиджа, развитие внешнего (потребительского и партнерского) имиджа колледжа.

Важнейшими задачами по формированию привлекательного имиджа НТПК № 1 являются следующие:

1. Управление процессом поддержки, корректировки и обновления внутреннего имиджа:
* развитие кадровой политики, направленной на вовлечение управлением колледжа педагогического персонала, управление мотивацией и лояльностью сотрудников на основе личностных и корпоративных ценностей, развитие механизма стимулирования сотрудников;
* стимулирование инновационной деятельности (курсы, перепрофилирование, проекты);
* создание новых направлений деятельности, проектирование и реализация имиджевых образовательных программ;
* усиление роли воспитательной работы в колледже;
* реализация мероприятий по командообразованию;
* постоянное поддержание прямой и обратной связи с потребителями образовательных услуг и социальными партнерами.

2. Управление внешним имиджем колледжа:

* развитие корпоративного стиля;
* использование информационных материалов в СМИ для пропаганды достижений НТПК № 1;
* использование PR-мероприятий, организацию собраний, семинаров, конференций, презентаций, выставок образовательных услуг для аудиторий, в которых заинтересован колледж;
* использование рекламы инновационной деятельности колледжа, социальной рекламы, в которой демонстрируется забота о молодом поколении через конкретную деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся посредством взаимодействия с социальными институтами и организациями, обеспечение условий для трудоустройства и профессионального роста выпускников, выполнение социальной миссии в ГЗУО и Нижнем Тагиле;
* развитие собственного сайта как многоцелевого проекта;
* демонстрация положительного имиджа руководителя колледжа широкой общественности в контексте профессиональной самореализации и построения привлекательного имиджа образовательного учреждения;
* развитие международного партнерства;
* развитие системы управления знаниями, внедрение механизма интеллектуальных инвестиций, обеспечивающих повышение эффективности и наращивание ценности педагогического колледжа.
	1. **Целевые проекты колледжа**

Для обеспечения реализации стратегии развития ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» администрации и сотрудникам колледжа предстоит реализовать систему целевых проектов.

* + 1. **Паспорт проекта «Создание на базе ГБОУ СПО СО**

**«НТПК № 1» филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития**

**компетенций и квалификаций»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование инновационного проекта** | Создание на базе ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» филиала Автономной некоммерческой организации «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций» |
| **Цель инновационного проекта** | Содействие развитию национальной системы профессиональных педагогических квалификаций в Российской Федерации.Содействие повышению качества подготовки специалистов в области профессионального педагогического образования.Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение качества трудовых ресурсов на основе системы независимой оценки и сертификации профессиональных педагогических квалификаций специалистов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов в области профессионального педагогического образования.Создание системы независимой оценки качества специалистов (требования и процедуры), основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональной подготовке специалистов в области профессионального образования |
| **Основание для открытия проекта** | Договор с Автономной некоммерческой организации «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций» № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. о создании филиала на базе ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |
| **Классификация проекта** | *Тип проекта*: обучение, повышение квалификации, переподготовка педагогических кадров; оценка профессиональных компетенций и квалификаций.*Уровень инновационности*: принципиально новый бизнес-процесс, включающий принципиально новый продукт, принципиально новые структуру и технологию, имеющий прямые аналоги на рынке образовательных услуг; значительное улучшение качества образовательного продукта.*Направление проекта:* НИОКР по заказу организаций и разработке ключевых (перспективных) технологий оценки персонала*Область применения:* система менеджмента качества подготовки специалистов СППО; сопровождение процессов оценки (и аттестации) педагогических работников образовательных организаций ГЗУО.*Пользователи результата проекта:* образовательные организации и исполнительные органы ГЗУО.*Сфера подчинения:* АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций» (АНО «УСЦРКК»), 620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11, литер. А, к. 306; ЕГРЮЛ от 30. 10. 2012, ОГРН 11266000066026*Формат подготовки проекта:* действующий механизм подготовки специалистов СППО, система повышения квалификации, переподготовки, независимой оценки и сертификации профессиональных педагогических квалификаций специалистов в области профессионального педагогического образования. |
| **Краткое описание проекта** |  В предмет деятельности филиала Автономной некоммерческой организации «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций» входит:- взаимодействие с государственными органами, органами местного самоуправления, бизнес-сообществом, сферой образования по вопросам развития национальной системы квалификаций, включая вопросы разработки, признания, и распространения профессиональных стандартов, их взаимосвязи с образовательными стандартами;- оказание услуг по разработке профессиональных стандартов в области профессионального педагогического образования;- проведение консультаций, оказание методической помощи профессиональному педагогическому сообществу по вопросам, связанным с разработкой профессиональных стандартов и их применения в сфере образования;- организация разработки, экспертизы и актуализации измерительных материалов по оценке и сертификации профессиональных квалификаций в области профессионального образования;- формирование банка диагностического инструментария для проведения квалификационных экзаменов в рамках процедуры сертификации профессиональных квалификаций в области профессионального образования;- содействие оказанию услуг по оценке и сертификации персонала на предмет соответствия уровню квалификации требованиям профессиональных стандартов в области профессионального образования;- организация обучения специалистов в рамках дополнительных программ, в том числе программ переподготовки и повышения квалификации в соответствии с результатом сертификации;- участие, организация и проведение конференций, семинаров, выставок по разработке, внедрению и обновлению профессиональных стандартов и формированию отраслевых квалификаций в области профессионального образования;- распространение информационной продукции по вопросам деятельности АНО «УСЦРКК»;- взаимодействие с международными организациями в области профессиональной подготовки, развития качества трудовых ресурсов институтов рынка труда, развития системы квалификаций в области профессионального образования;- привлечение международных экспертов и организаций для обучения, обмена опытом и экспертизы разработанных документов и материалов;- содействие распространению лучшей отечественной и международной практики в области профессионального образования. |
| **Разработчики инновационного проекта** | АНО «УСЦРКК», Администрация ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |
| **Исполнители инновационного проекта** | Администрация ГБОУ СПО СО «НТПК № 1», ответственные исполнители  |
| **Срок реализации инновационного проекта** |  С момента заключения договора с АНО «УСЦРКК» и на основании Устава организации Положения о филиале |
| **Источники финансирования** | Поступления от юридических и физических лиц - учредителей на ведение уставной деятельности, выручка от реализации работ, услуг и внереализационные доходы |
| **Ожидаемые результаты от реализации инновационного проекта** | 1. Деятельность в соответствии с Уставом АНО «УСЦРКК», Положением о филиале.
2. Расширение сети социальных партнеров.
3. Формирование привлекательного имиджа ГБОУ СПО СО «НТПК № 1».
 |
| **Управление инновационным проектом и контроль за его реализацией** | Управление осуществляет АНО «УСЦРКК», администрация ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |

**2.4.2. Паспорт проекта «Внедрение системы менеджмента качества образования»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование инновационного проекта** | Внедрение системы менеджмента качества образования в образовательной модели ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |
| **Цель проекта** | Повышение качества среднего профессионального педагогического образования в ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»; создание единой системы менеджмента качества образования в соответствии с Типовой моделью СМК, рекомендованной Минобрнауки РФ, Международными стандартами по менеджменту качества серии ISO 9001-2008. |
| **Основание для открытия проекта** | Приказ по ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. |
| **Классификация проекта** | *Тип проекта*: модернизация системы менеджмента качества в ГБОУ СПО СО «НТПК № 1».*Уровень инновационности*: значительное улучшение качества образовательного продукта.*Направление проекта:* НИОКР по заказу организации. *Область применения:* система менеджмента качества подготовки в образовательной организации.*Пользователи результата проекта:* обучающиеся ГБОУ СПО СО «НТПК № 1», социальные партнеры работодатели.*Сфера подчинения:* ГБОУ СПО СО «НТПК № 1».*Формат подготовки проекта:* действующий механизм подготовки специалистов СППО, система повышения квалификации и переподготовки специалистов в области среднего профессионального педагогического образования. |
| **Краткое описание проекта** | Наиболее актуальной проблемой в области среднего профессионального педагогического образования в современных условиях является повышение его качества. В качестве модели СМК ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» выбрана модель Всеобщего управления качеством, закрепленная в Типовой модели СМК, рекомендованная Минобрнауки РФ, Международными стандартами по менеджменту качества серии ISO 9001-2008 и базирующаяся на следующих принципах:1. Ориентация на потребителя.
2. Лидерство и поддержка со стороны руководство (лидерство руководителя).
3. Вовлечение работников в процесс улучшения качества.
4. Подход к системе как к процессу.
5. Системный подход к управлению.
6. Постоянное улучшение всех областей деятельности (постоянное улучшение).
7. Партнерство с поставщиками. Взаимовыгодные отношения с поставщиками.
8. Сбор объективных данных и использование инструментов качества для принятия решений (принятие решений, основанное на фактах).

Внедрение новой СМК направлено:на повышение удовлетворённости потребителей образовательной услугой посредством эффективного применения СМК и постоянного улучшения организации образовательного процесса; укрепление имиджа образовательной организации; получение конкурентных преимуществ на внутреннем и внешнем рынке СППО; демонстрацию способности оказывать услугу, отвечающую требованиям потребителей и соответствующим законодательным и нормативным требованиям.СМК ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»:предполагает ответственность руководства за разработку, внедрение, процесса управления, который включает планирование, организацию, мотивацию, координацию и контроль, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь цели колледжа;разрабатывается для реализации требований к процессу управления в образовательном учреждении, реализующем ФГОС СПО 3-го поколения по педагогическим направлениям, требований к системам менеджмента качества по ГОСТ Р ИСО 9001-2008;устанавливает требования к процессу управления организацией, включающий разработку СМК, внедрение, документирование и поддержание ее в рабочем состояние, а также ответственность администрации и педагогических работников;положения СМК распространяются на деятельность всех структурных подразделений ГБОУ СПО СО «НТПИК № 1».  |
| **Разработчики проекта** | Заместитель директора по РСО, начальник учебного отдела, методист учебного отдела |
| **Исполнители проекта** | Администрация и педагогические работники ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |
| **Срок реализации проекта** | 2013-2017 гг. |
| **Источники финансирования** | Бюджетные поступления, определяемые ПФХД, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности. |
| **Ожидаемые результаты от реализации инновационного проекта** | 1. - Создание и внедрение новой СМК;

- подготовка уполномоченных по менеджменту качества;- подготовка внутренних аудиторов;- разработка и составление рабочей документации по результатам мероприятий − постоянно работающей системы менеджмента качества;- проведение внутреннего аудита;- конструктивное обсуждение годовых отчетов уполномоченных по менеджменту качества; определение дополнительных мер по ее совершенствованию;- совершенствование системы показателей качества деятельности колледжа;- создание системы мониторинга международного и отечественного рынка образовательных услуг среднего педагогического профессионального образования для оперативного обновления образовательных программ колледжа;- гармонизация образовательных программ колледжа с профессиональными стандартами, привлечение представителей профессиональных сообществ к разработке (согласованию) образовательных программ;  |
| **Управление инновационным проектом и контроль за его реализацией** | Управление осуществляет администрация ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |

* + 1. **Паспорт проекта «Развитие сетевого взаимодействия**

**с инновационно-активными образовательным учреждениями СППО»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование инновационного проекта** | Развитие сетевого взаимодействия с инновационно-активными образовательными учреждениями среднего профессионального педагогического образования |
| **Цель проекта** | Повышение качества среднего профессионального педагогического образования в ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» на основе организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений – участников ФЭП АПК и ПРО Министерства образования и науки РФ «Научно-консультационное сопровождение развития сетевого взаимодействия инновационно-активных образовательных учреждений разного типа и вида  |
| **Основание для открытия проекта** | Договор о разработке научно-методического обеспечения деятельности ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» в рамках сетевого взаимодействия инновационно-активных образовательных учреждений ФЭП АПК и ПРО Министерства образования и науки РФ № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. |
| **Классификация проекта** | *Тип проекта*: модернизация системы научно-методической деятельности ГБОУ СПО СО «НТПК № 1».*Уровень инновационности*: значительное улучшение качества научно-методического продукта.*Направление проекта:* НИОКР по заказу организации. *Область применения:* система научно-методической работы в ГБОУ СПО СО «НТПК № 1».*Пользователи результата проекта:* административные и педагогические работники ГБОУ СПО СО «НТПК № 1», социальные партнеры, работодатели.*Сфера подчинения:* АПК и ПРО Министерства образования и науки РФ.*Формат подготовки проекта:* разработка инновационного проекта в рамках ФЭП АПК и ПРО Министерства образования и науки РФ |
| **Краткое описание проекта** | Тема ОЭР: Разработка модели взаимодействия педагогического колледжа с работодателями в условиях модульно-компетентностного подхода к развитию профессиональных компетенций будущих педагогов.Направление деятельности экспериментальной площадки**:** организация работы педагогического коллектива по проектированию системы взаимодействия с работодателями в сфере общего образования, обеспечивающей проектирование образовательного процесса в условиях модульно-компетентностного подхода, а также создание системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников колледжа Научный консультант: Наталя Николаевна Давыдова, к. т. н., доцент  |
| **Разработчики проекта** | Администрация и педагогические работники ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |
| **Срок реализации проекта** | 2013-2017 гг. |
| **Источники финансирования** | Бюджетные поступления, определяемые ПФХД, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности. |
| **Ожидаемые результаты от реализации инновационного проекта** | Разработка научно обоснованной модели взаимодействия педагогического колледжа с работодателями в условиях модульно-компетентностного подхода к развитию профессиональных компетенций будущих педагогов;выявление комплекса педагогических условий, обеспечивающих участие работодателей в проектировании содержания образования будущих педагогов;выявление комплекса педагогических условий по сопровождению профессиональной карьеры выпускников педагогического колледжа;выявление комплекса организационных условий управления моделью взаимодействия педагогического колледжа с работодателями в условиях модульно-компетентностного подхода;разработка нормативно-методического сопровождения функционирования модели взаимодействия педагогического колледжа с работодателями в условиях модульно-компетентностного подхода подготовки будущих педагогов;реализация механизма сетевого взаимодействия с инновационно-активными учреждениями СППО;повышение научно-методической компетентности педагогических работников колледжа и качества научно-методической продукции. |
| **Управление инновационным проектом и контроль за его реализацией** | Управление осуществляет научный консультант и администрация ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» |

Реализация целевых проектов ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» предполагает разработку проектной документации и формирование отдельных планов-графиков выполнения основных мероприятий по указанным проектам.

**РАЗДЕЛ III. Реализация программы развития колледжа**

Система мер по реализации стратегии развития ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» предполагает использование элементов технологии корпоративного форсайта ([*technology foresight*](http://nechtoportal.ru/tag/technology-foresight), или методов прогнозирования организационного, технологического и социального развития организации), построения на этой основе корпоративной дорожной карты, позволяющей наглядно представить сценарий (учесть варианты) развития колледжа, способы достижения стратегической и оперативных целей НТПК № 1 до 2017 года.

Целостная технология построения дорожных карт (technology roadmapping) ориентирована, как правило, на формирование долгосрочной стратегии (не менее 10 лет). В нашем случае использован принцип дорожного картирования с целью построения стратегии и плана развития колледжа по принципу «прошлое – настоящее – будущее», разработки сценария развития колледжа с учетом ресурсной затратности и соотносимых ресурсам эффективных технологий (образовательных и управленческих).

В целом, использование метода дорожного картирования как инструмента стратегического управления позволяет наглядным способом показать траекторию развития колледжа и обеспечить, тем самым, процесс принятия управленческих решений на всем пути реализации настоящей программы развития.

Учитывая условность выделения в механизме стратегического управления корпоративного, технологического и отраслевого форматов дорожных карт, мы представили технологический вариант корпоративного развития НТПК № 1 (схема 1), позволяющий на его основе формировать конкретный план-график реализации узловых моментов программы развития колледжа (табл. …).

*Схема 1*

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цель развития колледжа** | Дерево целей колледжа  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Система условий для эффективного функционирования и инновационного развития ГБОУ СПО СО «НТПК № 1»** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Создание условий для совершенствования процесса подготовки специалистов педагогической отрасли | Совершенствование профессиональной компетентности преподавателей колледжа | Создание условий для научно-методического сопровождения образовательного и управленческого процессов | Совершенствование управленческой модели | Развитие информационной среды на базе высокотехнологичного оборудования | Развитие механизма ГОУ и соц. партнерства | Повышение конкурентоспособности колледжа |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | Целевые показатели развития колледжа  |
| **Клиенты** | ОБУЧАЮЩИЕСЯ РАБОТОДАТЕЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ГЗУО |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Рынки** | РЫНОК СППО РЫНОК РАБОТОДАТЕЛЕЙ  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Инновационные проекты |  | Организационная система колледжа |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Продукты** |  |  |  | Образовательная модель колледжа | Модель взаимодействия с работодателями | Научно-методическая модель колледжа | ИОС колледжа |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Социальные |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Управленческие | Маркетинговые |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Технологии** |  | Образовательные |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Административные |  | Финансовые |  | Материально-технические |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Кадровые |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Информационные |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Ресурсы** | Технологические |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2013  | 2014 | 2015  | 2016 | 2017 |
|  |  |  |  |  | **Время** |

*Таблица*

**План-график реализации программы развития колледжа**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия программы** | **Сроки** **исполнения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| **Направление 1. Совершенствование образовательного процесса** |
| 1 | Обновление и совершенствование содержания профессионального образования на основе идеологии ФГОС, методологии модульно-компетентностного подхода и системно-деятельностной педагогики | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, нач. учебного отдела | Развитие содержания образования на основе ФГОС, методологии модульно-компетентностного подхода и системно-деятельностной педагогики |
| 2 | Внедрение инновационных подходов и технологий к обучению, совершенствование форм самостоятельной работы обучающихся | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, нач. учебного отдела | Развитие технологической основы обучения в колледже  |
| 3 | **Разработка ОПОП в соответствии с ФГОС СПО 3-го поколения**  | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, нач. учебного отдела | Реализация ФГОС СПО 3-го поколения. |
| 4 | Внедрение современных образовательных технологий, методов, форм организации образовательного процесса в условиях перехода на ФГОС СПО 3-го поколения | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, зав. кафедрами | Совершенствование технологической основы образовательного процесса в колледже  |
| 5 | Разработка и внедрение комплексов оценочных средств (КОС) учебных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, нач. учебного отдела | Комплекс оценочных средств |
| 6 | Создание технологии формирования индивидуальных образовательных траекторий подготовки специалистов, обеспечивающих обучение по индивидуальному учебному плану, учитывающих требования ФГОС, ОПОП и личностные качества обучающихся, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, зав. кафедрами | Технология формирования индивидуальных образовательных траекторий |
| 7 | Внедрение в образовательную деятельность колледжа службы консультантов (тьюторов) | 2014 | Зам. директора по РСО | Совершенствование методического сопровождения образовательных программ |
| 8 | Проведение экспертизы реализуемых в колледже образовательных программ, программ учебных дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС по профессиям и специальностям |  |  | Повышение качества образовательных программ |
| 9 | Модернизация учебно-методических комплексов в соответствии с ФГОС СПО | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, нач. учебного отдела | Обновление учебно-методических комплексов, обеспечивающих образовательный процесс |
| 10 | Разработка, приобретение и широкое использование баз кейсов, обучающих компьютерных программ, игр  | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ, зав. кафедрами | Обновление дидактической базы колледжа |
| 11 | Разработка и внедрение системы менеджмента качества образовательной деятельности колледжа | 2013-2015 | Зам. директора по РСО | Совершенствование системы контроля и управления качеством образования |
| 12 | Создание единого информационного и образовательно-методического пространства в колледже на базе современной информационно-образовательной среды с широким доступом преподавательского состава, сотрудников структурных подразделений и всех обучающихся к информационным и интеллектуальным ресурсам  | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Единая информационно-образовательная среда колледжа |
| 13 | Развитие электронных образовательных ресурсов, формирование специализированных порталов и библиотеки электронных учебных и учебно-методических материалов, позволяющих создать единую образовательную среду, освоение новых электронных библиотечных баз | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Совершенствование образовательного пространства колледжа |
| 14 | Разработка и внедрение системы электронного обучения (e-lerning) и разработка портала дистанционного обучения | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Система электронного обучения и действующий портал дистанционного обучения |
| 15 | **Расширение номенклатуры педагогических специальностей СППО в соответствии с проведенным мониторингом на рынке региональных образовательных услуг** | 2013-2017 | Директор, зам. директора по РСО | Модернизация номенклатуры педагогических специальностей колледжа |
| 16 | Формирование единых требований к подготовке профессиональных педагогических кадров на основе ФГОС СПО и при участии работодателей | 2013-2017 | Директор, зам. директора по РСО | Система единых требований к подготовке профессиональных педагогических кадров |
| 17 | Разработка функциональных карт профессий (профессиограмм) | 2013-2015 | Зам. директора по РСО, зав. кафедрами | Корпоративная система описания профессиональной деятельности |
| 18 | Разработка и внедрение модели непрерывного профессионального образования | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, методист учебного отдела | Модель непрерывного профессионального обучения |
| 19 | Расширение участия колледжа в образовательных программах и проектах окружного, городского и федерального уровней | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, методист учебного отдела | Повышение компетентностного уровня преподавателей.Обеспечение участия обучающихся колледжа в образовательных проектах и программах |
| 20 | Участие колледжа в процессе освоения **национальной системы квалификаций, включение колледжа в разработку профессиональных стандартов, основанных на требованиях работодателей к выпускнику** | 2013-2017 | Директор | Создание механизма разработки профессиональных стандартов |
| 21 | Разработка комплексной программы воспитания обучающихся колледжа с выделением приоритета гражданско-патриотического, общекультурного, духовно-нравственного, эстетического, профессионального, спортивного воспитания, с акцентированием внимания на традиции и историю колледжа, а также с присуждением именных персональных стипендий | 2013-2014 | Зам. директора по РСО,  | Формирование новой системы воспитательной работы в колледже |
| 22 | Организация системы воспитательной работы, обеспечивающей участие обучающихся в реализации стратегических задач колледжа | 2013-2017 | Зам. директора по РСО,  | Модернизация системы воспитательной работы в колледже |
| 23 | Разработка календарного плана-графика чествования знаменательных дат и событий из истории России, региона, города, колледжа для проведения праздников студенчества и сотрудников НТПК № 1 | 2013-2014 | Зам. директора по РСО,  | Реализация плана-графика знаменательных дат колледжа |
| 24 | Создание кружков творческой самодеятельности обучающихся | 2013-2015 |  | Развитие творческих способностей и личностной активности обучающихся  |
| 25 | Создание постоянно действующего мониторинга творческой активности обучающихся | 2013-2015 |  | Мониторинг внеучебной занятости обучающихся |
| 26 | Концентрация усилий органов студенческого самоуправления колледжа на решение социально-бытовых вопросов | 2013-2017 |  | Развитие формы и содержания студенческого самоуправления |
| **Направление 2. Развитие кадрового потенциала колледжа** |
| 27 | **Создание условий непрерывного профессионального образования преподавателей и сотрудников колледжа:*** разработка модели

персонифицированного повышения квалификации педагогов;* привлечение педагогов-новаторов, победителей конкурсов профессионального мастерства к проведению мастер-классов педагогических мастерских для педагогов колледжа
 | Перспективный план до 2018 года | Директор, начальник отдела кадровЗаместитель директора по РСО, методист учебного отдела |  Персонифицированная модель профессиональной подготовкиСовершенствование преподавания, овладение инновационными образовательными технологиями |
| 28 | **Совершенствование системы обучения кадров:** * разработка мониторинга профессиональных затруднений педагогов в организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС;
* разработка системы деятельности по формированию развития мотивации к самообразованию;
* организация проведения постоянно действующего психолого-педагогического семинара;
* разработка программы сопровождения молодых специалистов
* активизация деятельности по участию в конкурсах, грантах
 | 20132013ЕжегодноЕжегодноЕжегодно | Зам.директора по РСОЗам.директора по РСОЗам.директора по РСОЗам.директора по РСОЗам. директора по РСО | Своевременная коррекция деятельности педагоговИнициативная позиция в образовательном процессе, качественное обучениеПовышение качества преподаванияКачественное преподаваниеПрезентация колледжа, призовые места |
| 29 | Создание условий для увеличения доли аспирантов (соискателей) и успешной защиты кандидатских диссертаций | 2014-2017 | Дректор | Увеличение доли аспирантов (соискателей).Защита кандидатских диссертаций |
| 30 | **Повышение требований к работе преподавателей и сотрудников колледжа:*** разработка критериев отбора претендентов на педагогические должности;
* совершенствование преподавателями и сотрудниками колледжа владением информационно-коммуникативных технологий;
* проведение кадрового аудита;
* активизация деятельности преподавателей по созданию научно-методической продукции, публикаций;
* разработка эффективной системы стимулирования педагогов и сотрудников колледжа, ориентированной на эффективность результатов деятельности;
* анкетирование обучающихся, сотрудников, преподавателей о необходимых и достаточных условиях в колледже;
* проведение индивидуальных собеседований с преподавателями по анализу эффективности профессиональной деятельности в реализацию программы развития, представления полученных результатов
 | 2013-2014Ежегодное обучение2014Ежегодно2013-2014ЕжегодноЕжегодно | Начальник учебного отдела, начальник отдела кадровЗам.директора по РСОНачальник отдела кадровЗам. директора по РСОДиректорДиректорДиректор | Повышение эффективности преподавательского состава колледжа Повышение профессиональной ИКТ-компетентностиОптимальная расстановка кадровОптимизация деятельности педагогических кадровПовышение профессиональной компетентности преподавателейДифференцированная оплата труда преподавателей и сотрудниковИнформация об удовлетворенности созданных условий для эффективной деятельности.Мотивация преподавателей и сотрудников по определению персонального вклада в развитие колледжа |
| 31 | **Привлечение лучших педагогических кадров:*** взаимодействияс ведущими педагогическими вузами региона с целью привлечения выпускников педагогических факультетов;
* взаимодействие с образовательными учреждениями, Администрацией города в вопросах обеспечения опытными педагогическими кадрами;
* участие преподавателей в работе стажировочных площадок инновационных ОУ города, области;
* участие преподавателей в программах стажировки ведущих отечественных (в перспективе – зарубежных) вузов;
* привлечение преподавателей к участию в региональных, федеральных, международных конференциях, сетевых проектах;
* привлечение педагогических работников к участию в конкурсах профессионального и педагогического мастерства различного уровня
 | ЕжегодноЕжегодно2013-20172014-20172013-20172013-2017 | Начальник отдела кадровДиректорЗам.директора по РСОДиректор, зам. директора по РСОЗам. директора по РСОЗам. директора по РСО | Обновление педагогических кадровОбновление коллектива кадрами высокой квалификацииСовершенствование инновационного опытаПовышение профессиональной компетентности преподавателей Повышение профессионального мастерства преподавателей колледжа Повышение профессионального мастерства преподавателей колледжа |
| 32 | Создание условий для публикаций результатов научной и педагогической деятельности преподавателей колледжа | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, методист учебного отдела | Диссеминация педагогического опыта |
| 33 | Совершенствование модели наставничества и профессиональной поддержки молодых специалистов | 2013-2014 | Зам. директора по РСО | Совершенствование форм работы с молодыми преподавателями |
| 34 | **Улучшение материального и информационного обеспечения работы сотрудников и преподавателей:*** развитие дифференцированного подхода к материальному стимулированию преподавателей и сотрудников;
* повышение общественного признания преподавателей колледжа за счет общественных презентаций деятельности преподавателей колледжа;
* обеспечение участия преподавателей в региональных, федеральных, международных конференциях, сетевых проектах;
* систематическое привлечение средств массовой информации для рекламирования лучших фрагментов образовательной деятельности коллектива;
* обеспечение условий для публикации результатов научной и педагогической деятельности преподавателей колледжа;
* привлечение внебюджетных средств от расширения спектра высококачественных образовательных услуг, спонсорской помощи для обеспечения, в том числе, заработной платы преподавателей и сотрудников;
* создание системы мотивации, материального и морального поощрения работы преподавателей-кураторов на основе рейтинговых показателей, как кураторов, так и курируемых ими студентов
 | 2014 – 2017ЕжегодноЕжегодноЕжегодноЕжегодноЕжегодно2014 | ДиректорЗам. директора по РСО, зав. ИМЦЗам. директора по РСОЗав. ИМЦ Директор, зам. директора по РСОДиректорДиректор | Дифференцированная оплата труда преподавателей и сотрудниковПовышение имиджа колледжаПовышение профессиональной компетентности преподавателей, имиджирование колледжаПовышение имиджа колледжаПовышение профессиональной компетентности Увеличение заработной платы преподавателей и сотрудниковСовершенствование института кураторов  |
| **Направление 3. Развитие научно-методической деятельности колледжа** |
| 35 | Формирование структуры научно-инновационной и научно-методической деятельности колледжа | 2013-2014 |  | Структура научно-инновационной и научно-методической деятельности колледжа |
| 36 | Формирование единого научно-методического направления деятельности | 2013-2014 |  | Единое научно-методического направления деятельности |
| 37 | Разработка программы и плана научно-методической работы на среднесрочную перспективу | 2013-2014 |  | Реализация управленческих мероприятий по формированию планов и содержания научно-методической работы в колледже |
| 38 | Организация и сопровождение работ по реализации целевых инновационных проектов колледжа | 2013-2017 |  | Реализация целевых инновационных проектов |
| 39 | Научно-методическое сопровождение деятельности кафедр и методических объединений колледжа | Постоянно |  | Научно-методическое обеспечение деятельности кафедр и методических объединений колледжа |
| 40 | Организация и проведение конференций, семинаров, педагогических чтений по актуальным вопросам общего и среднего профессионального педагогического образования | Ежегодно |  | Привлечение научной и педагогической общественности к профессиональному диалогу |
| 41 | Создание модели интеграции НТПК № 1 с ведущими научными и образовательными организациями среднего высшего профессионального педагогического образования региона, РФ в рамках сетевого взаимодействия | 2013-2014 |  | Расширение сферы научных контактов |
| 42 | Обеспечение участия преподавателей колледжа в научных и научно-практических семинарах, конференциях, форумах, моделях сетевого взаимодействия | Постоянно |  | Организация участия преподавателей колледжа в различных формах научно-профессионального общения. Развитие форм научно-педагогического общения. |
| 43 | Проведение маркетинговых исследований рынка образовательных услуг по изучению спроса на образовательные программы, реализуемые в колледже  | 2013-2014 |  | Расширения перечня направлений и специальностей |
| 44 | Разработка и внедрение системы оценки инновационной деятельности колледжа  | 2013-2014 |  | Система оценки инновационной деятельности колледжа |
| 45 | Создание научного общества обучающихся, организация участия студентов в конференциях сторонних колледжах, "круглых столах", методологических семинарах, студенческих фестивалях; в конкурсах научных фондов, в конкурсах на получение грантов | 2013 |  | Создание условий для развития студенческой научной деятельности |
| 46 | Разработка рейтинговой системы научной активности студентов | 2013-2014 |  | Повышение активности студентов в области научной деятельности |
| **Направление 4. Развитие системы менеджмента и финансово-хозяйственной деятельности в колледже** |
| 47 | Разработка и внедрение стратегической маркетинговой модели управления колледжем  | 2013-2014 | Директор | Совершенствование управленческой модели колледжа |
| 48 | Формирование стратегической команды колледжа | 2013 | Директор | Кадровое обеспечение процесса реализации стратегии развития колледжа |
| 49 | Обновление структуры управления колледжем | 2013 | Директор | Оптимизация управленческого процесса |
| 50 | Формирование нормативно-правовой базы колледжа, регламентирующей внедрение инновационных проектов | 2013-2014 | Директор | Нормативное обеспечение деятельности колледжа |
| 51 | Внедрение технологии проектного офиса | 2013-2014 | Директор | Координация деятельности матричных и проектных групп |
| 52 | Формирование структуры матричных групп для реализации целевых проектов колледжа | 2013-2014 | Директор | Реализация целевых проектов |
| 53 | Подготовка резерва управленческих кадров | 2013-2014 | Директор | Резерв управленческих кадров |
| 54 | Ротация кадров в сторону омоложения коллектива | 2014-2017 | Директор | Мобильность, результативность показателей деятельности коллектива |
| 55 | Развитие организационной культуры  | Постоянно | Директор | Исполнительская дисциплина |
| 56 | Создание нормативно-правовых условий осуществления аттестационных процессов | Ежегодно | Директор | Аттестация педагогических кадров |
| 57 | Осуществление мониторинга межаттестационного процесса преподавателей и администрации | Ежегодно | Зам.директора по РСО, методист | Мониторинг межаттестационного периода |
| 58 | **Создание финансово и экономически эффективных структур колледжа (центров, лабораторий и др.) для выполнения работ и предоставления услуг, распространения и коммерческого использования результатов интеллектуальной деятельности колледжа** | 2014-2015 | Директор, зам. директора по РСО | Создание кадровых и организационных условий для привлечения дополнительных средств |
| 59 | Внедрение методов фандрайзинга  | 2014-2015 | Директор, гл. бухгалтер | Развитие инновационного потенциала организации. Привлечение дополнительных финансовых ресурсов |
| 60 | **Расширение спектра платных образовательных услуг, за счет переподготовки, повышения квалификации, реализации дошкольных образовательных программ** | 2014-2017 | Директор, зам. директора по РСО, гл. бухгалтер | Диверсификация источников дохода |
| 61 | **Проведение работ по сертификации профессиональных компетенций на базе** филиала АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций» | 2013-2017 | Директор, зам. директора по РСО, гл. бухгалтер | Реализация целевого проекта колледжа.Привлечение дополнительных кадровых и финансовых ресурсов |
| **Направление 5. Развитие информационной среды и материально-технической базы колледжа** |
| 62 | Разработка и внедрения внутреннего стандарта, регламентирующего наличие в учебных помещениях современных технических средств | 2013-2014 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Модернизация технического оснащения всех аудиторий колледжа |
| 63 | Достижение соответствия аудиторного фонда требованиям инновационных образовательных технологий по технологичности, эргономичности и эстетичности | 2013-2017 | Директор, зам. директора по АХР | Обеспечение образовательного процесса |
| 64 | Совершенствование лабораторной базы с оснащением инновационным технологическим оборудованием  | 2013-2017 | Директор, зам. директора по АХР | Обеспечение наглядности и практической значимости образовательного процесса, повышение эффективности и увеличение инновационной составляющей научно-методической работы |
| 65 | Создание современной единой социально-культурной среды, прежде всего − спортивно-оздоровительной и культурно-досуговой инфраструктуры колледжа | 2013-2017 | Директор | Развитие инфраструктуры колледжа |
| 66 | Обновление и техническое сопровождение парка компьютерной техники, сетевого оборудования и программного обеспечения | 2013-2017 | Директор, зам. директора по АХР | Совершенствование образовательной деятельности колледжа |
| 67 | Организация рационального и эффективного использования материальных и энергетических ресурсов колледжа | 2013-2017 | Директор, зам. директора по АХР | Создание системы обеспечения современных и безопасных условий труда и обучения |
| **Направление 6. Развитие системы социального партнерства и взаимодействия с работодателями** |
| 68 | Разработка и внедрение модели социального партнерства по схеме «колледж  – образовательные и научные учреждения – организации – органы государственной власти и местного самоуправления» | 2013-2014 | Директор | Модернизация модели социального партнерства колледжа |
| 69 | Привлечение работодателей к проектированию функциональных карт  | 2013-2014 | Зам. директора по РСО | Конкретизация требований к квалификации и качеству подготовки специалистов  |
| 70 | Проведение ярмарок профессий в колледже | Ежегодно | Зам. директора по РСО | Ориентирование выпускников на рынке труда.Привлечение новых социальных партнеров |
| 71 | Создание «Электронной биржи труда» | 2014 | Зам. директора по РСО | Формирование новых путей трудоустройства выпускников |
| 72 | Организация встреч студентов с представителями органов управления образованием, работодателями | Ежегодно |  | Поиск рабочих мест для выпускников колледжа |
| 73 | Создание системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников колледжа | 2013 |  | Обеспечение профессиональной успешности выпускников |
| 74 | Развитие системы профориентационной работы | 2013-2017 |  | Привлечение абитуриентов |
| 75 | Развитие целевых социальных программ колледжа и механизма кооперативной ответственности | 2013-2014 | Директор | Формирование отношений с бизнес-партнерами |
| 76 | Развитие международных программ  | 2013-2014 | Директор | Внедрение модели социальной мобильности преподавателей и студентов колледжа.Расширение сети социальных партнеров |
| 77 | Создание центра правовой и социальной поддержки обучающихся при участии социальных партнеров |  |  | Центр правовой и социальной поддержки студентов |
| 78 | Создание Ассоциации выпускников НТПК № 1 |  |  | Ассоциация выпускников НТПК № 1 |
| **Направление 7. Формирование привлекательного имиджа колледжа** |
| 79 | Развитие кадровой политики | 2013-2017 | Директор | Вовлечение в процесс управления колледжа педагогического персонала, управление мотивацией и лояльностью сотрудников  |
| 80 | Стимулирование инновационной деятельности | Постоянно | Директор | Развитие механизма стимулирования сотрудников |
| 81 | Реализация мероприятий по командообразованию | 2013-2017 |  | Корпоративное развитие |
| 82 | Реализация имиджевых проектов, в том числе социальной рекламы | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Формирование внешнего имиджа |
| 83 | Организация PR-мероприятий, собраний, семинаров, конференций, презентаций, выставок образовательных услуг  | 2013-2017 | Зам. директора по РСО, зав. ИМЦ | Формирование внешнего имиджа |
|  | Развитие международных контактов | 2013-2017 | Директор | Усиление структуры социального партнерства. Позиционирование колледжа в качестве инновационного образовательного учреждения |
|  | Внедрение механизма интеллектуальных инвестиций | 2013-2017 | Директор | Повышение эффективности и наращивание ценности НТПК № 1 |

**РАЗДЕЛ IV. Управление реализацией программы развития**

Реализация подпрограммы развития колледжа осуществляется через систему мер, направленных на ее нормативно-управленческое, кадровое и финансовое обеспечение.

Руководящим органом по управлению реализацией программы развития является стратегическая команда колледжа, возглавляемая директором и включающая административных работников колледжа.

Руководители проектов назначаются приказом директора.

Управление образовательным учреждением и механизмом реализации программы развития ГБОУ СПО СО «НТПК № 1» осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации*,* строится на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (директор колледжа). Функции коллегиального управления реализуют совместно с директором Совет колледжа и Педагогический совет.

Управление программой развития обеспечивается за счет:

- осуществления целеполагания и планирования действий по реализации Программы;

- проведения мониторинга реализуемых действий (в соответствии с планом-графиком) и их соответствия поставленным цели и задачам;

- обеспечения организационных, финансово-экономических, нормативных, кадровых, методических, технологических условий выполнения программных мероприятий в соответствии с графиком

- открытого обсуждения хода реализации программы и достигаемых результатов на заседаниях административной группы, Педагогического совета, Совета колледжа при участии социальных партнеров;

- предоставления информации общественности на официальном сайте колледжа, в ежегодном Публичном докладе, посредством публикаций.

1. Анализ рынка труда в Свердловской области [Электронный ресурс].

URL: <http://oldinvest.midural.ru/forinvestors/gr3/> . [↑](#footnote-ref-2)
2. Кокшарова В. В., Орехова С.В. Рынок труда в Свердловской области: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса [Электронный ресурс]. URL: <http://orekhovasv.ru/stat_4.htm>. [↑](#footnote-ref-3)
3. О состоянии системы образования в Свердловской области в 2011 г. Ежегодный докладк постановлению Правительства Свердловской области от 03.08.2012 г. № 836-ПП. [↑](#footnote-ref-4)
4. Самые востребованные профессии рынка труда Свердловской области в 2015-2020: Отраслевые прогнозы развития рынка труда в Свердловской области [Электронный ресурс]. URL: <http://www.szn-ural.ru/Attachment.axd?id=53033154-469e-4f72-aeb9-0c5dda5c92b8>. [↑](#footnote-ref-5)
5. Мой выбор – моя профессия. Профориентационный вестник для уащихся школ Департамента по труду и занятости нас еления Свердловской области. Выпуск 1, 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.szn-ural.ru/Attachment.axd?id=53033154-469e-4f72-aeb9-0c5dda5c92b8>. [↑](#footnote-ref-6)
6. Из выступления Ю. И. Биктуганова на конференция молодых педагогов Свердловской области 20 марта 2012 г. в УрГПУ [Электронный ресурс]. URL: <http://34374.info/2012/04/molodomu-pedagogu-prekrasnoe-budushhee/>. [↑](#footnote-ref-7)
7. Официальный сайт Правительства Свердловской области [Электронный ресурс].

URL: <http://www.midural.ru/news/100046/document21534/>. [↑](#footnote-ref-8)
8. Официальный сайт Правительства Свердловской области [Электронный ресурс].

URL: <http://www.midural.ru/news/100046/document21534/>. [↑](#footnote-ref-9)
9. ##  Волков А. Е., Реморенко И. М., Кузьминов Я. И., Рудник Б. Л., Фрумин И. Д., Якобсон Л. И., Андрущак Г. В., Юдкевич М. М. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях: к IX Международной научной конференции «Модернизация экономики и глобализация», Москва, 1—3 апреля 2008 г. Москва: Изд. дом ГУ - ВШЭ, 2008. 39 с. [Электронный ресурс].

## URL: <http://www.hse.ru/sci/publications/11010575.html>

 [↑](#footnote-ref-10)
10. Областная целевая программа«Развитие педагогического образования Свердловской области на 2012 – 2015 годы». [↑](#footnote-ref-11)
11. Блинов В. И. Концептуальные основы разработки Федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования нового поколения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.akipkro.ru>. [↑](#footnote-ref-12)