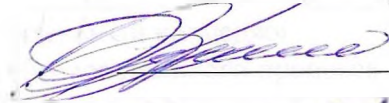


Министерство образования Омской области
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области
«Омский строительный колледж»

Утверждаю
Директор колледжа
И. И. Кучеренко



«14» 01. 2017г.

ПРОГРАММА
СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
БПОУ ОО «Омский строительный колледж»
на 2017-2021 годы

г. Омск

Программа стратегического развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж» на 2017 -2021 годы.

Руководитель творческого коллектива, директор колледжа: И.И. Кучеренко

Авторский творческий коллектив:

И.И. Кучеренко, директор колледжа,

О.В. Рыбакова, заместитель директора по учебной работе,

В.М. Шарышов, заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Г.С. Егорова, главный бухгалтер,

Р.З. Хуснутдинов, зав. отделом дополнительного профессионального и практического обучения,

И. В. Тимофеева, И. А. Ремденок, методисты,

Т. В. Попова, руководитель отдела управление качеством образовательного процесса

Н.С. Веселовская, преподаватель специальных дисциплин, отв. за инновационную и экспериментальную деятельность

Программа стратегического развития является объединяющим документом для всего колледжа, всех его подразделений, сотрудников, партнеров. Стратегическая программа определяет цели и основные направления деятельности колледжа на ближайшие 5 лет. Программа реализуется через систему оперативного планирования, которое является краткосрочным и детальным, и определяет тактику реализации стратегической программы.

Программа принята собранием трудового коллектива: протокол №3 от 25.01.2017 г.



Миссия БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

*Подготовка студентов к профессиональной деятельности
в условиях развивающейся экономики России.*

*Повышение профессиональной квалификации и переобучение взрослого населения -
образование через всю жизнь*

Девиз БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

«Качество. Развитие. Профессионализм- залог успешности специалиста»

Гимн БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

Слова Владимира Гришечко

Музыка Ивана Алейникова

1. В морозы и ласковым летом
Учёба студентов роднит.
Полвека их дружбой согретый
Стройколледж Омский стоит.
Спешат спозаранку студенты,
Конспекты несут, чертежи,
Штурмуя эпюры моментов,
Чтоб строить легко этажи.
2. Освоят они части зданий
И новый проект защитят,
И время найдут для свиданий,
Для милых их сердцу девчат
Питомцам родные пенаты
Вручают путёвки в ответ
Чтоб парни и эти девчата
Нашли свой единственный
след.
3. С годами мячом улетает
Студенческой жизни пора,
но юности память не тает,
мы станем судьбы мастера.
Строителей гордое племя
Растёт, обгоняя века,
И памятной станет со всеми
Умелая эта рука.
4. Кто нас обучал – не забудем,
поклоны им шлём до земли,
Среди этих творческих буден
Мы зодчих чутьё обрели.
Виват Вам, борцам за науки,
За ваше терпенье и труд!
Вы дали нам знания в руки,
Другие на смену придут.



1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

1.1 Программно-целевые инструменты программы

Программа стратегического развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж» на 2017 - 2021 гг. разработан в соответствии с:

- Законом 273-ФЗ «Об образовании» (Принятого государственной Думой 21 декабря 2012 г.);
- Проект Государственной программы развития образования на 2013-2020г. (утверж. распоряжением Правительства 11.11.2012г), в котором отражены приоритеты государственной политики в сфере образования на период до 2020 года сформированные с учетом целей и задач, представленных в следующих стратегических документах:

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);

Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212);

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года (утверждена Указом Президента Российской Федерации 12 мая 2009 г. № 537);

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);

Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. № 1101-р);

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015-2020 гг.»;

Приоритетные направления деятельности Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»;

Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. №792-р);

Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н, рег.№514);

Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования»;

Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»;

Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

Распоряжение Правительства Омской области от 24 апреля 2013 года N 51-рп
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ("ДОРОЖНОЙ КАРТЫ") "ИЗМЕНЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ"

Методические рекомендации по обеспечению в субъектах РФ подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки РФ от 8 октября 2015г.

Золотарева Н.М., директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций: пути повышения привлекательности СПО»;

Приказ Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» о Пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia в 2017 году от.30.11.2016 г. № ПО/19;

Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия;

Постановление Правительства Омской области № 261-П от 16.10.2019 Об утверждении государственной программы Омской области "Доступная среда" (с изменениями на 12 декабря 2019 года)

Региональная программа «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействие в последующем трудоустройстве»

и другой нормативно-правовой документацией для обеспечения деятельности учебных заведений СПО.

1.2. Цель и задачи программы стратегического развития:

- создание экономических, организационно-технических, и научно-методических условий для развития колледжа в интересах общества и государства
- обеспечение условий для удовлетворения потребностей рынка труда в качественном образовании путём создания новых механизмов регулирования в сфере среднего профессионального образования, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ, системы непрерывного образования в рамках интегрированного профессионального образовательного пространства учебных заведений, регулирующего профессиональные образовательные программы разных уровней.
- обеспечение доступной среды для получения образования лицами с ОВЗ и инвалидностью

Качество подготовки выпускников обеспечивается решением основных задач на проектируемом, исполнительном и достигнутом уровнях.

На проектируемом уровне – качество основных профессиональных образовательных программ по специальностям подготовки, которые определяют требования к содержанию и уровню подготовки выпускников.

На *исполнительном* уровне – качество реального образовательного процесса, которое зависит от состояния его нормативно-правового, организационно-управленческого, кадрового, учебно-методического и материально-технического, финансового ресурсного обеспечения.

На достигнутом уровне – качество результата, который определяется образованностью выпускников, их трудоустройством и динамикой профессионального роста.

1.3. Исполнители Программы:

Учредитель
Администраций колледжа
Педагогический коллектив
Руководители и сотрудники вспомогательных подразделений
Студенческий коллектив
Работодатели
Социальные партнеры.

1. 4. Срок реализации Программы: 2017-2021 г.г.

1.5 Организация выполнения Программы осуществляется:

- Советом колледжа;
- педагогическим советом колледжа;
- советами отделений колледжа;
- методическим советом колледжа;
- методическими цикловыми комиссиями;
- аудитами по управлению качеством;
- студенческим советом колледжа;
- вспомогательными подразделениями колледжа.

Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседаниях вышеперечисленных органов коллективного управления.

Программы является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Корректировка Программы осуществляется ежегодно.

Предложения по корректировке программы подаются руководителями подразделений и направлений работы колледжа ежегодно в срок до 1 июня после обсуждения на заседаниях коллективных органов управления. Все изменения утверждаются на педагогическом совете колледжа в августе.

Публикуется ежегодный отчет о ходе работы выполнения Программы. Материалы для ежегодного отчета формируются руководителями подразделений колледжа и отдельных направлений работы ежегодно в срок до 1 июня.

Выполнение программы обеспечивается за счет бюджетного и внебюджетного финансирования.

2. Основные направления Стратегии развития образования до 2020 гг. в России, используемые в программе стратегического развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

Стратегия развития в Омском строительном колледже основывается на основных принципах Закона 273-ФЗ «Об образовании» (Принятого государственной Думой 21 декабря 2012 г.)

Принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования:

- 1) признание приоритетности сферы образования;
- 2) обеспечение права каждого на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;
- 3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, ответственности, уважения закона, прав и свобод личности, патриотизма, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

- 4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие системой образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства;
- 5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;
- 6) светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных организациях;
- 7) свобода в образовании согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая право выбора форм получения образования и форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставляемых системой образования, предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм и методов обучения и воспитания;
- 8) обеспечение права на образование на протяжении всей жизни в соответствии с потребностями личности, непрерывность образования, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;
- 9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;
- 10) демократический, государственно-общественный характер управления образованием, обеспечение права работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) на участие в управлении образовательной организацией;
- 11) равенство прав и свобод участников отношений в сфере образования;
- 12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования

Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира.

Как отмечается в *Государственной программе «Развитие образования» до 2020г. миссией образования* является реализация каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциала, и в конечном итоге - социально-экономическое развитие России. Для этого сфера образования должна обеспечивать доступность качественных образовательных услуг на протяжении жизни каждого человека. **Качество образования** должно обеспечивать соответствие образовательных результатов меняющимся запросам населения, а также перспективным задачам развития российского общества и экономики. Речь идет не только об усредненных индивидуальных образовательных результатах, но о качественных характеристиках всего поколения, формируемого системой образования, о равенстве возможностей для достижения качественного образовательного результата. В контексте этого приоритета актуальной является задача переосмысления представлений о «качественном» образовании на всех его уровнях, определение того, какие индивидуально усвоенные и коллективно распределенные знания, компетенции, установки являются ключевыми для личной успешности, социально-культурной и экономической модернизации страны.

Современная программа развития образования должна обеспечивать реализацию государственной политики человеческого развития не только через традиционные институты, но и через всю среду образования и социализации человека. В этой связи вторым системным приоритетом Государственной программы становится **развитие сферы непрерывного образования**, включающей гибко организованные вариативные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека.

Современное качество и гибкость могут достигаться только при активном участии всех заинтересованных лиц, включая самих обучающихся, их семьи, работодателей. Поэтому третьим системным приоритетом является **модернизация сферы образования в направлении большей открытости**, больших возможностей для инициативы и активности самих получателей образовательных услуг, включая обучающихся, их семьи, работодателей и местные сообщества через вовлечение их как в управление образовательным процессом, так и непосредственно в образовательную деятельность. Этот приоритет отражает не только задачи строительства в России открытой экономики и открытого общества, но и высокий образовательный потенциал российских семей и организаций, который до сих пор эффективно не использовался.

Россия – федеративное государство, в котором миссия образования включает и консолидацию российской гражданской нации, и укрепление единства страны. Поэтому четвертым системным приоритетом является **укрепление единства образовательного пространства России**, что предполагает: выравнивание образовательных возможностей граждан России независимо от региона проживания, развитие ведущих университетов во всех федеральных округах Российской Федерации, проведение единой политики в области содержания образования, распространение лучших практик регионального управления образованием на все регионы России.

Стратегической целью государственной молодежной политики является:

- создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного социально ориентированного развития страны.

Реализация государственной политики в данной сфере деятельности будет осуществляться по следующим приоритетным направлениям:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности молодежи;
- формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи;
- гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи,
- содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи.

Цели и задачи государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

Цели Государственной программы сформулированы с учетом положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р) и изменений, произошедших в системе образования за последние годы.

Целями Государственной программы являются:

- обеспечение соответствия качества российского образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам развития российского общества и экономики;
- повышение эффективности реализации молодежной политики в интересах инновационного социально ориентированного развития страны.

Задачи Государственной программы:

Формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально- экономического развития Российской Федерации посредством:

- изменения его структуры, обеспечивающей гражданам возможность непрерывного образования (постепенный перевод программ начального профессионального образования на короткие образовательные программы прикладных квалификаций, введение прикладного бакалавриата);
- развития эффективных финансово-экономических механизмов управления (внедрение нормативного финансирования, учитывающего результативность работы организаций профессионального образования; введение эффективного контракта с педагогическими и научно-педагогическими кадрами¹);
- развития современной инфраструктуры профессионального образования (строительство кампусов, общежитий, учебно-лабораторных площадей);
- повышения роли работодателей и частно-государственного партнерства в развитии профессионального образования;
- радикального обновления методов и технологий обучения.

Создание современной системы оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия. Реализация задачи предусматривает разработку и внедрение национальной системы оценки качества образования, мониторинговых исследований в образовании, развитие участия в международных сопоставительных исследованиях качества образования и создание инфраструктуры по выработке решений по повышению качества образования на основе результатов участия, расширение участия работодателей и общественности в оценке качества образования.

Обеспечение эффективной системы по социализации и самореализации молодежи, развитию потенциала молодежи. Реализация задачи предусматривает поддержку социальной активности молодежи.

Цели и задачи Государственной программы взаимосвязаны с целями и задачами ряда государственных программ Российской Федерации, перечень которых утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2011 г. № 1950-р, в первую очередь:

государственной программы Российской Федерации «Развитие физической культуры, спорта, туризма и повышение эффективности реализации молодежной политики» – в части развития физической культуры и спорта, формирования здорового образа жизни обучающихся в образовательных организациях.

В *Проекте Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций* подчеркнуто, что образование в любом развитом обществе выступает в качестве ведущего социального института, решающего целый

¹ Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров

комплекс важнейших задач, связанных с эффективной передачей новым поколениям граждан ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями, в качестве основы дальнейшего развития. Этим обусловлена сложная и многоуровневая структура современных образовательных систем. В этих системах выделяются отдельные блоки, выполняющие специфические задачи в интересах крупных общественных групп со своими целями, условиями и механизмами их достижения.

Экономика страны является фундаментом общественного благосостояния и, соответственно, компоненты системы образования, обеспечивающие развитие этой сферы, имеют важнейшее значение для российского общества.

Современная система подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

Новая модель системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций должна быть направлена на решение следующих проблем:

в отношении обучающихся и их семей – повышение престижа практикоориентированного профессионального образования, преодоление негативных последствий «массовизации» высшего образования, обеспечение доступности качественных образовательных программ и достоверной информации о возможных образовательных траекториях;

в отношении бизнеса – преодоление дефицита рабочих квалификаций и недоверия к системе профессионального образования, создание стимулов к партнерству;

в отношении общества в целом – повышение вклада профессионального образования в экономическое развитие России; обеспечение должного уровня социализации молодежи и взрослых; преодоление безработицы среди молодежи и снижения доверия к государству как учредителю.

Новизна концепции заключается в комплексном подходе к решению проблем повышения привлекательности системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, обеспечения взаимовыгодного партнерства профобразования и бизнеса, повышения внутренней эффективности системы профессионального образования.

Назначение концепции состоит в выборе, обосновании и систематизации ключевых задач и механизмов, направленных на достижение в среднесрочной перспективе 3-4 лет условий для устойчивого развития системы профессионального образования и её адекватного реагирования на внешние запросы и стимулы.

Образованию отводится ключевая роль в духовно-нравственной консолидации российского общества, его сплочении перед лицом внешних и внутренних вызовов, в укреплении социальной солидарности, в повышении уровня доверия человека к жизни в России, к согражданам, обществу, государству, настоящему и будущему своей страны.

Сегодня, на новом этапе развития Российской Федерации, при определении современного национального воспитательного идеала необходимо в полной мере учитывать:

преемственность современного национального воспитательного идеала по отношению к национальным воспитательным идеалам прошлых эпох;

духовно-нравственные ценности, определённые в соответствии с действующим российским законодательством;

внешние и внутренние вызовы, стоящие перед Россией.

Национальным приоритетом, важнейшей национальной задачей является приумножение многонационального народа Российской Федерации в численности, повышение качества его жизни, труда и творчества, укрепление духовности и нравственности, гражданской солидарности и государственности, развитие национальной культуры.

Решение этой задачи способно обеспечить устойчивое и успешное развитие России. Современный национальный воспитательный идеал определяется:

в соответствии с национальным приоритетом; исходя из необходимости сохранения преемственности по отношению к национальным воспитательным идеалам прошлых исторических эпох;

согласно Конституции Российской Федерации;

согласно Закона 273-ФЗ «Об образовании» в части определения воспитания.

Современный национальный воспитательный идеал — это высоконравственный, творческий, компетентный гражданин России, принимающий судьбу Отечества как свою личную, осознающий ответственность за настоящее и будущее своей страны, укоренённый в духовных и культурных традициях многонационального народа Российской Федерации.

Цель и задачи духовно-нравственного развития и воспитания

Важнейшей целью современного отечественного образования и одной из приоритетных задач общества и государства является воспитание, социально педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России.

В сфере личностного развития воспитание обучающихся должно обеспечить:

готовность и способность к духовному развитию, нравственному самосовершенствованию, самооценке, пониманию смысла своей жизни, индивидуально ответственному поведению;

готовность и способность к реализации творческого потенциала в духовной и предметно продуктивной деятельности, социальной и профессиональной мобильности на основе моральных норм, непрерывного образования и универсальной духовно-нравственной установки «становиться лучше»;

укрепление нравственности, основанной на свободе, воле и духовных отечественных традициях, внутренней установке личности поступать согласно своей совести;

формирование морали как осознанной личностью необходимости определённого поведения, основанного на принятых в обществе представлениях о добре и зле должном и недопустимом;

развитие совести как нравственного самосознания личности, способности формулировать собственные нравственные обязательства, осуществлять нравственный самоконтроль, требовать от себя выполнения моральных норм, давать нравственную самооценку своим и чужим поступкам;

принятие личностью базовых национальных ценностей, национальных духовных традиций;

готовность и способность выражать и отстаивать свою общественную позицию, критически оценивать собственные намерения, мысли и поступки;

способность к самостоятельным поступкам и действиям, совершаемым на основе морального выбора, принятию ответственности за их результаты, целеустремленность и настойчивость в достижении результата;

трудолюбие, бережливость, жизненный оптимизм, способность к преодолению трудностей;

осознание ценности других людей, ценности человеческой жизни, нетерпимость к действиям и влияниям, представляющим угрозу жизни, физическому и нравственному здоровью, духовной безопасности личности, умение им противодействовать;

свободолюбие как способность к сознательному личностному, профессиональному, гражданскому и иному самоопределению и развитию в сочетании с моральной ответственностью личности перед семьёй, обществом, Россией, будущими поколениями;

укрепление веры в Россию, чувства личной ответственности за Отечество перед прошлыми, настоящими и будущими поколениями.

В сфере общественных отношений духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся должно обеспечить:

осознание себя гражданином России на основе принятия общих национальных нравственных ценностей;

готовность граждан солидарно противостоять внешним и внутренним вызовам;

развитость чувства патриотизма и гражданской солидарности;

заботу о благосостоянии многонационального народа Российской Федерации, поддержание межэтнического мира и согласия;

осознание безусловной ценности семьи как первоосновы нашей принадлежности к многонациональному народу Российской Федерации, Отечеству;

понимание и поддержание таких нравственных устоев семьи, как любовь, взаимопомощь, уважение к родителям, забота о младших и старших, ответственность за другого человека;

бережное отношение к жизни человека, забота о продолжении рода;

законопослушность и сознательно поддерживаемый гражданами правопорядок;

духовную, культурную и социальную преемственность поколений.

В сфере государственных отношений духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся должно содействовать:

- основ формированию мотивации к активному и ответственному участию в общественной жизни, формированию власти и участию в государственных делах;

- укреплению и совершенствованию демократического федеративного правового государства с республиканской формой правления;

- повышению доверия к государственным институтам со стороны граждан и общественных организаций;

- повышению эффективности усилий государства, направленных на модернизацию страны;

- укреплению национальной безопасности.

3. Современное состояние и перспективы развития Омского строительного колледжа

3.1 Основные сведения о БПОУ ОО «Омский строительный колледж».

В настоящее время на рынке труда увеличивается спрос на рабочих и специалистов среднего звена, которые в объеме производительных сил составляют в разных отраслях от 60 до 80 процентов и являются важнейшим фактором инновационного экономического роста. В этих условиях объективно возрастает роль СПО в подготовке кадров. Одновременно профессиональное образование ощущает явную поддержку государства и становится важнейшей сферой социальной политики.

Омский строительный колледж – профессиональное образовательное учреждение, готовящее специалистов среднего звена в течении шестидесяти лет.

Омский строительный техникум организован в 1953 году приказом Министерства строительства СССР от 09.07.1953г. № 453 На основании приказа Совета Министров СССР от 28.01.1967 г. № 12 строительный техникум из Министерства строительства РСФСР был передан в Министерство сельского хозяйства РСФСР.

На январь 2017г. учредителем БПОУ ОО СПО «Омский строительный колледж» является Министерство образования Омской области.

Омский строительный колледж в своей образовательной деятельности по подготовке специалистов ориентирован на строительный сектор экономики, как одной из отраслей

требующей постоянной приток кадров. Возрастающая потребность в подготовки кадров строительной отрасли определена постоянным спросом на жильё, на улучшение инфраструктуры поселений и в целом на улучшение среды жизнедеятельности человека.

В 1963 году открыта специальность Архитектура.

В 1998 году открыты две новых специальности, востребованные рынком труда: Землеустройство, Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения. Первый выпуск специалистов по этим специальностям состоялся в 2001 г

В 2002 году на специальности Строительство и эксплуатация зданий и сооружений стали готовить специалистов по повышенному уровню среднего профессионального образования с дополнительной подготовкой в области коммерции, а с 2004 в соответствии с новым стандартом повышенного уровня с углублённой подготовкой.

В 2003 году начата подготовка специалистов по специальности « Градостроительный кадастр», в дальнейшем «Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности»

С 2006 г. Омский строительный колледж ведёт подготовку техников по углублённой подготовке по специальностям Архитектура.

С 2007г. Омский строительный колледж является экспериментальной площадкой ФГАУ Федерального института развития образования (ФИРО) по теме «Разработка и апробация структурно-функциональной модели интеграции СПО-ВПО». С 2008г экспериментальная площадка становится сетевой и включает шесть учреждений среднего профессионального образования Омской области, а Омский строительный колледж становится координатором этой площадки.

Благодаря высокому уровню квалификации педагогических работников в 2008 г. творческая группа преподавателей Омского строительного колледжа при содействии ФГАУ Федерального института развития образования участвовала в разработке проекта федерального образовательного стандарта СПО по специальности Строительство и эксплуатация зданий и сооружений. В 2009г. разрабатывала примерные профессиональные образовательные программы по этой специальности под руководством инновационного центра «Новый город» по заданию Министерства образования и науки Российской Федерации.

В соответствии с приказом ФГАУ «ФИРО» № 110 от 11 июня 2014 года БОУ ОО СПО «Омский строительный колледж» является экспериментальной площадкой по теме: «Разработка и апробация сетевой структурно-функциональной модели межссузовского информационно-методического центра профессионального образования и обучения»

В 2009 г. по согласованию с работодателями Омской области Омский строительный колледж начал подготовку техников по специальности Прикладная геодезия.

С 2010г. подготовка специалистов в Омском строительном колледже ведётся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по всем специальностям колледжа.

С 2016 г. Омский строительный колледж ведёт подготовку техников по специальности «Гидрогеология и инженерная геология»

Таблица 1

Специальности, по которым ведется обучение в колледже

№	наименование учебной программы	код	форма обучения	срок обучения	квалификация
Программы подготовки специалистов среднего звена					
1	Архитектура	07.02.01	очная	4 г. 10 м. на базе	архитектор

				основного общего образования, 3 г. 10 м. на базе среднего общего образования	
2	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	08.02.01	очная заочная	3 г. 10 м. на базе основного общего образования, 2 г. 10 м. на базе среднего общего образования, 3 г. 10 м на базе среднего общего образования - заочная форма	техник
3	Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения	08.02.08	очная заочная	3 г. 10 м. на базе основного общего образования, 2 г. 10 м. на базе среднего общего образования, 3 г. 10 м на базе среднего общего образования – заочная форма	техник
4	Управление и обслуживание многоквартирного дома	08.02.11	заочная	3 г. 10 м. на базе среднего общего образования	техник
5	Землеустройство	21.02.04	очная	4 г. 6 м. на базе основного общего образования	Специалист-землеустроитель
6	Информационные системы обеспечения градостроительной	21.02.06	очная	2 г. 10 м. на базе среднего общего	техник

	деятельности			образования	
7	Прикладная геодезия	21.02.08	очная	3 г. 10 м. на базе основного общего образования	Техник-геодезист
8	Гидрогеология и инженерная геология	21.02.09	очная	3 г. 10 м. на базе основного общего образования	Техник-гидрогеолог

Приоритет следующего десятилетия - создание инновационной экономики - главный вызов для системы профессионального образования. В связи с этим, основными направлениями работы по модернизации системы профессионального образования являются:

- приведение системы профессионального образования в соответствие с требованиями развивающихся рынков труда и задачами социально-экономического развития страны;
- формирование целостной федерально-региональной сети учреждений профессионального образования, связанных общими задачами;
- интеграция усилий Российской Федерации и субъектов Р.Ф. по развитию профессионального образования;
- модернизация системы профессиональной ориентации;
- создание системы сопровождения профессионального выбора в образовательных учреждениях.

Очевидно, что задача непрерывности образования остаётся одна из основных в образовании. Развитие в структуре системы образования сектора непрерывного профессионального образования повысит показатели академической мобильности студентов и преподавателей, позволяющей обеспечить новые уровни взаимодействия различных образовательных и экономических систем, привлечение вузами для преподавания специалистов из реального сектора экономики.

В колледже ведётся постоянная работа по созданию системы непрерывного образования для студентов данного образовательного учреждения. Заключены договоры с высшими учебными заведениями по продолжению обучения на высшей ступени профессионального образования: Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет, Омский государственный технический университет, Омский государственный аграрный университет.

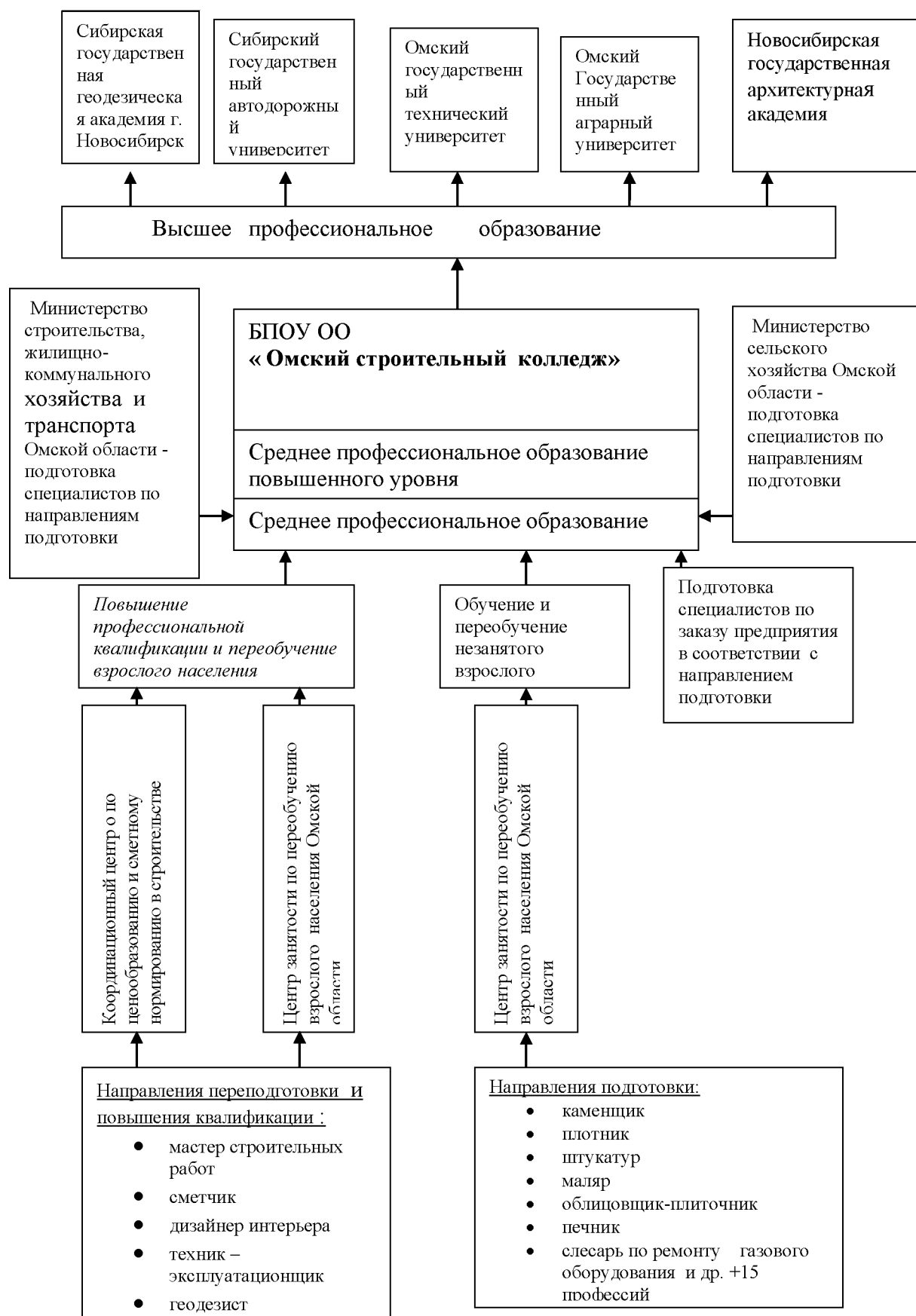
За годы своей деятельности педагогическим коллективом, имеющим богатый опыт подготовки конкурентоспособных квалифицированных специалистов для рынка труда, подготовлено более 16, 5 тысяч человек, многие из которых трудятся в различных уголках нашей Родины и в странах ближнего и дальнего зарубежья. (Схема 1.)

В колледже много внимания уделяется обучению, подготовке и переподготовке взрослому населению на уровне центров занятости безработного населения. С 2004 г. данным профессиональным образовательным учреждением оказываются образовательные услуги «Центру дополнительного профессионального образования и повышения квалификации» при «Федеральном лицензионном центре Госстроя России (Омский филиал) по повышению квалификации техников, работающих в строительных организациях .

С этого года на основании договора с ООО «Координационным центром по ценообразованию и сметному нормированию в строительстве» (Российская Федерация г. Москва) и с профессиональным Союзом инженеров-сметчиков Российской Федерации на базе техникума ведётся подготовка и переподготовка специалистов строительной отрасли по

направлению : сметная документация, нормирование и ценообразование строительных работ и строительной продукции для Сибирского региона. В 2004 г за достигнутые высокие производственно-экономические показатели, строительство социально- значимых объектов и хорошее качество выполняемых работ в ФГОУ СПО «Омский строительный техникум» получил благодарственное письмо от Правительства Омской области. В этом же году ФГОУ СПО «Омский строительный техникум» стал дипломатом заключительного этапа Всероссийского конкурса по практическому обучению строительным специальностям, организованного Министерством сельского хозяйства Российской Федерации. На настоящий момент подготовку и переподготовку прошли более 1000 слушателей.

Кроме школы сметчиков в колледже ведётся подготовка и переобучение по программам дополнительного обучения.



С 2009г. в колледже действует информационная служба, основными задачами которой являются:

- *координация работ структурных подразделений колледжа, связанных с развитием единой образовательной среды;
- реализация единой технической политики в области информатизации системы образования;
- научно-методическая и консультационная поддержка структурных подразделений колледжа заинтересованных в освоении новейших информационных технологий;
- интеграция, администрирование и сопровождение существующих структур научно-методического, информационного, кадрового и материально-технического обеспечения развития единой образовательной среды колледжа.

Омский строительный колледж входит в 100 лучших ССУЗОВ Российской Федерации.

3.2 Состояние и динамика кадрового обеспечения образовательного процесса в целом.

Профессиональное обучение в системе профессионального образования, формирование ключевых компетенций специалиста, отвечающих требованиям современного общественного производства и выполнение задач становления саморазвивающейся личности находятся в прямой зависимости от квалификации педагогических работников, способных на высоком уровне

- осуществлять учебный процесс,
- вести научные исследования,
- осваивать новые технологии и информационные системы,
- воспитывать у обучающихся духовность и нравственность.

В колледже сложился стабильный административно-управленческий аппарат и преподавательский состав. На конец 2016 г количество единиц по штату всего 127 человек, в том числе

руководящих работников – 5. Все руководящие работники имеют высшее образование. Из них имеют высшую квалификационную категорию- 1 чел.

Средний возраст руководящего состава 48 лет;

преподавателей 47 человек, из них имеют высшую квалификационную категорию 17 чел., первую -16 чел. Средний возраст педагогических работников составляет 49 лет. Кроме этого педагогической деятельностью занимаются 5 внешних совместителя, 12 внутренних совместителей. Обновление педагогического состава происходит за счет приема молодых специалистов (в настоящее время принято 8 чел.)

В колледже работают два заслуженных Учителя Российской Федерации, семь Почётных работников среднего профессионального образования Российской Федерации, Отличников народного просвещения – 2 человека, Отличник физической культуры – 1 человек, Отличник пенсионного фонда – 1 человек. Многие имеют Почётные грамоты министерства образования и науки Российской Федерации

Модернизация образования предполагает новый подход к образовательной деятельности, Федеральный государственный образовательный стандарт предполагает академическую свободу в выборе методик технологий, даже содержания обучения в рамках стандарта. Инновационная и научно-исследовательская деятельности преподавателя в таких условиях становятся приоритетными. Их целью является формирование инновационной активности, превращение творчества в норму деятельности и решения следующих задач:

- научно-обоснованная разработка приоритетных направлений развития колледжа;
- выявление условий повышающих эффективность учебно-методической и учебно-воспитательной работы в рамках реализации ФГОС ;
- проектирование и научно-методическое обеспечение образовательного процесса на основе действующих федеральных государственных образовательных стандартов ;
- развитие познавательной самостоятельности студентов в процессе образования.

Для того чтобы работать согласно новой образовательной парадигме, преподаватели колледжа постоянно повышают свою педагогическую квалификацию.

Повышение квалификации персонала и педагогических работников проводится согласно годовому плану в соответствии с Положением о повышении квалификации. Потребности в обучении, связанные с выполнением производственных обязанностей, определяются на основе заявок руководителей подразделений и самих работников путем проведения опросов руководителей и специалистов, анализа результатов работы организации, анкетирования сотрудников. С учетом стратегии развития колледжа и собранных заявок формируются (разрабатываются) перспективные и текущие годовые планы обучения персонала. При этом в основу закладывается *принцип непрерывности повышения квалификации каждого сотрудника в течение всей его профессиональной деятельности в колледже*. Разработку и выполнение планов обучения и повышения квалификации персонала осуществляет методическая служба совместно с председателями цикловых комиссий. Повышение квалификации проводилось на основании приказов Министерства образования и науки РФ «О повышении квалификации педагогических работников государственных образовательных учреждений СПО и НПО, подведомственных министерств образования и науки РФ, федеральных государственных образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки РФ»

Основные направления повышения квалификации сотрудников колледжа за последние 5 лет:

- «Современные педагогические технологии» - 6 чел.
- «Инновационная деятельность» – 3 чел.;
- «Актуальные вопросы введения ФГОС» - 3 чел.;
- «Информационно-коммуникативные технологии» - 2 чел.;
- Внедрение системы менеджмента качества в образовательных учреждениях» - 4 чел.;
- «Технологии контроля и оценки результатов обучения в профессиональном образовании» - 1 чел.;
- «Психолого-педагогический аспект работы со студенчеством» - 1 чел.;
- «Экология и природопользование» - 1 чел.
- повышение квалификации педагогов, мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы для лиц с ОВЗ-47 чел.

Система работы по внутреннему повышению квалификации колледжа включает:

- *систематическую работу* с начинающими преподавателями в виде закрепления наставничества, участие в работе школы начинающих преподавателей (ШНП), привлечение к участию в конкурсах, конференциях на уровне колледжа и за его пределами, проведение зачетных занятий;
- *проведение обучающих семинаров* по информационным технологиям, написанию программ дисциплин и профессиональных модулей, изучению современных педагогических технологий;
- *обобщение педагогического опыта*: проведение открытых уроков, проведение ежегодных методических смотров внутри комиссий и в колледже, выпуск ежегодных методических бюллетеней ПЦК, проведение конкурсов методических разработок и других методических материалов, подготовка материалов к аттестации преподавателей на первую, высшую категории, проведение ежегодной научно-практической конференции «Меня оценят в XXI веке», участие в конференциях и конкурсах, олимпиадах областного, регионального, всероссийского уровней.

3.3 Материально-техническая база колледжа

Колледж располагает учебно-производственным корпусом на 960 мест, в котором 49 учебных кабинетов и лабораторий, соответствующих требованиям государственного

образовательного стандарта. Общая площадь всех сооружений в колледже составляет – 13512,8; учебно-лабораторная -7182,6, здания общежитий – 5982,4

Имеется четыре компьютерных класса (кабинеты информатики и информационных технологий). Количество компьютеров по классам : 10-10-8. Достаточное оборудование имеет кабинет электротехники. Большая работа ведётся по оснащению кабинетов новых специальностей, но так как полностью их комплектование осуществляется собственными средствами колледжа, материально-техническая база этих специальностей создаётся медленно.

В учебном корпусе имеется актовый зал на 265 посадочных мест, библиотека с книжным фондом 79 576 экземпляров и читальным залом на 72 места; спортивный зал площадью 284,8 м², лыжная база.

В производственном корпусе располагаются 4 мастерские с классами для учебных занятий; мастерская штукатурных и облицовочных работ; мастерская для малярных работ, для каменных работ; плотнично-столярная мастерская для ручной обработки древесины; цех для механической обработки древесины. Все они достаточно оборудованы.

Учебные и технологические практики по специальности «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения» проводятся на договорных условиях на ООО «Омский завод трубной изоляции»

В колледже имеется медицинский кабинет, столовая на 60 посадочных мест, два общежития со спортивными комнатами, комнатами для занятий, душевыми, комнатами отдыха. Все нуждающиеся студенты обеспечены местами в общежитии. Общежития полностью укомплектованы бытовой мебелью.

На территории колледжа силами преподавателей создан спортивный комплекс, состоящий из трёх полей для мини-футбола, баскетбольной и волейбольной площадки, гимнастического городка и беговой дорожки, в общежитиях имеется атлетический зал площадью 120 кв. м, оборудованный современными спортивными тренажёрами и инвентарём, теннисный зал площадью 60 кв.м, вмещающий 4 теннисных стола. Общая площадь крытых спортивных сооружений составляет 423 кв.м.

В колледже постоянно осуществляется процесс модернизации материально-технической базы. Своими силами производится реставрация, реконструкция и оформление учебных кабинетов, административно-хозяйственных помещений, ремонт и изготовление мебели в учебные кабинеты и общежития (табуреты, кровати, шкафы и т.д.). За последние три года проделана следующая работа:

- Отремонтирована кровля общ. №1 и часть кровли производственного корпуса;
- отремонтированы административные помещения;
- отремонтированы и оборудованы кабинеты.
- отремонтированы и оборудованы кабинеты и помещения для обеспечения инклюзивного образовательного процесса

Основные и активные фонды БПОУ ОО «Омский строительный колледж» на 01.01.2017года . составили

Таблица 1.

Общая стоимость основных средств	44 252 410,43
Общая стоимость машин и механизмов	5648761,58
Количество персональных компьютеров	140
Количество компьютеров типа Pentium и	140

выше за отчётный период	
Количество профильного технологического оборудования, выполняющего свою основную функцию	37 ед. – (станки, нивелиры, теодолиты, тахеометр)
другое	2853726

В целом материально-техническая база соответствует условиям необходимым для подготовки специалистов, обучаемых в колледже. Из-за недостаточного финансирования в течение последних лет на ремонт, технологическое оборудование по оснащению кабинетов и практического обучения требуются ещё значительные денежные вложения, для того чтобы материально-техническая база соответствовала современным требованиям подготовки высоко квалифицированным специалистам, востребованных на рынке труда.

3.4 Концептуальные основы развития Омского строительного колледжа. Видение, миссия и ценности

Основываясь на прогнозах экономического развития страны и Сибирского региона до 2020 года развития в подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда в техническом, технологическом, информационном, пространстве в современных условиях, специалист среднего звена должны быть готовым к освоению смежных видов деятельности, быть мобильным, ответственным за организацию и результаты труда; в их компетенцию входит решение диагностических задач, требующих анализа и выбора решений в рамках нестандартных ситуаций.

Все перечисленное выше в условиях модернизации Российского образования обуславливает продолжение работы по реализации принципа опережающего образования, в основе которого лежит идея развития личности.

Опережающий характер образования, в отличие от традиционного, ориентируется в подготовке специалистов не только на конкретную профессиональную деятельность, но и на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретение многофункциональных умений, формирование общих и профессиональных компетенций, обеспечивает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускника, отвечающего запросам современного и перспективного рынков труда.

Увеличивается роль среднего профессионального образования и в становлении духовных идеалов молодежи, оказания ей помощи в самовоспитании, самоопределении, нравственном самосовершенствовании, приобретении социального опыта.

На пятилетнюю перспективу сохраняются следующие принципы деятельности колледжа:

1. *вариативности и гибкости* (гибкое реагирование на изменение внешней среды через диверсификацию профессиональных образовательных программ).
2. *непрерывности*: развитие взаимосвязей и преемственности образовательного процесса с начальным и высшим профессиональным образованием, участие в создании образовательных кластеров. Дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования через повышение квалификации, подготовку и переподготовку взрослого населения.
3. *личностной ориентированности*: формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся, доступности профессионального образования, в том числе и для лиц с ограниченными возможностями.

4. *автономности*: развитие финансовой и хозяйственной самостоятельности, совершенствование механизма самоуправления, формирования программ экономического и социального развития.

Видение (представление о будущем идеальном состоянии БПОУ ОО «Омский строительный колледж»)

Омский строительный колледж - высокоорганизованная, мобильная, компетентная и успешно функционирующая профессиональная образовательная организация, оперативно реагирующая на изменения ожиданий, потребностей и запросов потребителей рынка образовательных услуг.

Наши основные приоритеты в деятельности:

- ориентация на потребителей и предоставление им комплексных услуг, способствующих их развитию и росту конкурентоспособности с минимальными затратами, как для самих потребителей, так и для общества;

- завоевание и удержание лидирующих позиций среди образовательных учреждений технического (строительного) профиля.

Наш девиз – Качество, развитие, профессионализм - залог успешности специалиста.

Миссия (философия и предназначение БПОУ ОО «Омский строительный колледж»)

Подготовка студентов к профессиональной деятельности в условиях развивающейся экономики России.

Повышение профессиональной квалификации и переобучение взрослого населения - образование через всю жизнь

Ценности БПОУ ОО «Омский строительный колледж».

Сотрудники и студенты – главное достояние БПОУ ОО «Омский строительный колледж». Колледж постоянно стремится к постоянному совершенствованию и развитию своего интеллектуального человеческого капитала, в отношении студентов подготовку компетентностных специалистов.

Уважение к человеку - это уважение мнений других и терпимое отношение к любым различиям между нами, открытое и доброжелательное обсуждение проблем, совместное решение производственных задач

Забота о ветеранах - это ответственность за тех, кто много лет создавал наш колледж, реализация социальных программ, передача опыта и наставничество

Бережное отношение к земле - это охрана окружающей среды, использование экологически безопасных технологий, наша ответственность перед будущими поколениями
Профессионализм - это глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня

Постоянное развитие и обучение - это непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей наших сотрудников, поддержка молодежи

Сотрудничество - это открытое взаимодействие с партнерами и государственными органами, слаженная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат - успех нашего колледжа

Эффективность - это достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, природных и финансовых ресурсов

Новаторство - это разработка, внедрение и поиск наиболее эффективных решений

Научный подход - это глубокий анализ управленческих, технологических, и производственных задач на основе современных знаний и опыта

Преемственность - это интенсивная работа многих поколений педагогов и бережное отношение к традициям колледжа, благодаря которым нам удалось добиться успеха

3.5 Перспективы развития Омского строительного колледжа

С учетом современных требований, предъявляемых к подготовке специалистов, и, исходя из необходимости понимания повышения качества среднего профессионального образования, основными перспективами развития колледжа определяются:

1. *Создание оптимальной структуры управления колледжем* в целом и обеспечение управления качеством образовательного процесса в частности с использованием системы менеджмента качества

2. *Оптимизация условий (ресурсов) образовательной и иной деятельности, обеспечивающих развитие колледжа:*

- нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение;
- кадровое обеспечение;
- учебно-информационное и учебно-методическое обеспечение;
- научная, экспериментальная и творческая деятельность ;
- формирование благоприятной образовательной и воспитательной среды;
- материально-техническое обеспечение;
- предпринимательская деятельность по формированию внебюджетных источников

финансирования развития колледжа.

3. *Обеспечение качества подготовки специалистов.*

4. *Создание условий для повышения качества образования с учетом спроса и предложения на подготавливаемых специалистов на рынке труда и подготовки кадров с восприятием ситуации современных условий жизни, пониманием необходимости совершенствования профессионализма, освоения дополнительных профессий, расширяющих возможности трудоустройства и социальной ориентировки.*

5. *Построение образовательного процесса на основе современных научных подходов.*

6. *Развитие единой образовательной информационной среды, обеспечивающей поэтапный переход к новому уровню образования на основе информационных технологий.*

7. *Создание условий для беспрепятственного получения среднего профессионального образование инвалидами и лицами с ОВЗ*

Для осуществления выбора перспективных направлений концепции развития образовательного учреждения на период 2017-2021 г.г был применен метод SWOT-анализа, позволивший вычлнить приоритетные проблемы колледжа, сопоставить сильные и слабые стороны его образовательной деятельности, трудности и опасности, которые могут возникнуть в будущем, определить внешние и внутренние резервы.

Оценка актуальной деятельности колледжа	
Сильные стороны	Слабые стороны
Наличие лицензии и государственной аккредитации на право ведения образовательной деятельности;	Недостаточное количество реализуемых профессиональных образовательных программ профподготовки и переподготовки
Высокая квалификация и достаточный опыт работы педагогических работников, 100% - повышение квалификации; 84% - повышение квалификации в области ИКТ, участие в научных конференциях	Старение педагогических кадров и связанные с этим проблемы внедрения информационных технологий;
Заинтересованность педагогов в развитии колледжа и самообразовании. Владение технологиями работы по ФГОС, СОТ (социальное и учебное проектирование, формирование исследовательских навыков и др.).	Недостаточное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.
Наличие ППССЗ по специальностям	Недостаточное методическое обеспечения

колледжа.	ФГОС. Программы, КОСы, КИМы требуют больших затрат времени, сил; трудно создаются, нарушаются сроки сдачи.
Наличие учебников, доступа к Интернет, оборудования компьютерных классов, аудиторий; выход в ЭБС.	Недостаточная обеспеченность современной литературой; электронных пособий.
Имеются традиции воспитательной работы. Исследуется уровень развития студентов. Удовлетворение интересов студентов через работу кружков и секций, участие в спортивных соревнованиях.	Самоуправление студентов недостаточно действенно. Слабая мотивация студентов при подготовке воспитательных дел. Распространенность вредных привычек среди студентов, не высокий культурный уровень.
Привлечение работодателей к участию в профессиональной подготовке студентов и оценке качества сформированных компетенций.	Недостаточная заинтересованность работодателей в поддержке выпускников колледжа.
Привлечение средств радио, телевидения, печати, Интернета для рекламы обучения в колледже.	Недостаток финансовых средств для ведения контактной рекламы.
Имеются общежития, столовая с организованным горячим питанием.	Состояние зданий и коммуникаций, требующих значительных капитальных вложений на капитальный и текущий ремонты.
Оценка перспектив развития колледжа	
Благоприятные возможности	Риски
<ul style="list-style-type: none"> - Открытие новых специальностей. - Расширение перечня образовательных программ по заявкам социальных партнеров и работодателей. - Возможность использования информационных технологий. - Укрепление материально-технической базы, . - Внедрение современных педагогических образовательных технологий. - Создание условий для достижения студентами образовательных и личностных результатов. - Совершенствование системы мероприятий по поддержке благоприятного имиджа колледжа через расширение спектра дополнительных образовательных услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> - Недостаточный уровень базовой подготовки абитуриентов. - Недостаточный приток молодых кадров. - Снижение бюджетного финансирования. - Отсутствие у обучающихся интереса к образованию. - Неполное соответствие качества подготовки выпускников требованиям профессиональных стандартов.

Таким образом, на основании SWOT-анализа выделены основные проблемы колледжа:

1. необходимость совершенствования содержания образования в соответствии с современными требованиями;
2. недостаточный уровень материально-технического обеспечения образовательного процесса;
3. необходимость совершенствования информационно - коммуникационных технологий и информатизации образовательного процесса;
4. необходимость обновления учебной, учебно-методической и методической литературы, средств обучения в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
5. омоложение педагогического коллектива путём привлечения молодых специалистов;
6. увеличение контингента студентов;
7. расширение социального партнерства.

Внешние положительные факторы, влияющие на развитие колледжа:

- наличие нормативной правовой базы функционирования и развития СПО;
- стандартизация СПО, реализация ФГОС, обеспечивающих возможность интегрировать профессиональное образование в международную систему подготовки специалистов;
- заметная динамика роста потребности технических кадров на рынке труда;
- перспективы развития строительной отрасли в России, Сибирском регионе и Омской области ;
- создание образовательного кластера строительной отрасли,
- внимание Правительства к необходимости повышения заработной платы работников бюджетной сферы и их социальной защите;
- высокий рейтинг и престижность колледжа на региональном рынке труда;
- наличие возможности постоянного повышения квалификации работников колледжа за счет бюджетных средств;
- создание единого информационного пространства.

Возможные внешние неблагоприятные факторы:

- реорганизация колледжа и его объединение с другими средними и начальными профессиональными образовательными учреждениями;
- потеря возможности самостоятельного распоряжения внебюджетными средствами;
- сложившееся в обществе неблагоприятное мнение о ценности педагогического труда;
- снижение бюджетного финансирования при переходе на подушевое финансирование;
- снижение конкурсного отбора в связи с демографической ситуацией;
- снижение уровня базовых знаний выпускников школ;
- конкуренция со стороны Омских средних профессиональных образовательных организаций, готовящих специалистов аналогичного профиля;
- отсутствие профессиональных образовательных стандартов;
- отсутствие экспертно-методического центра в Омской области по экспертизе рабочих учебных планов, распространения примерных учебных программ, направленных на реализацию ФГОС,
- отсутствие мониторинга потребностей в кадрах по специальностям подготовки колледжа в городе и регионе;
- возможность обучения рабочих кадров на самих производственных предприятиях;
- незаинтересованность руководителей строительной отрасли в трудоустройстве выпускников колледжа

Внутренние проблемы развития колледжа:

- отсутствие кадрового резерва руководителей подразделений;
- старение педагогических кадров и связанные с этим проблемы внедрения инновационных технологий;
- возможное снижение конкурса и контингента на базе среднего (полного) общего образования в связи с отсутствием отсрочки от призыва в армию;

- состояние зданий и коммуникаций, требующих значительных капитальных вложений на капитальный и текущий ремонт;
- невозможность обновления материально технической базы темпами, соответствующими реализации ФГОС специальностей;
- невозможность предоставления обучающимся специальности Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения – автоматизированных систем управления, специальности Прикладная геодезия – спутниковых приборов используемых на производственных предприятиях

4. Основные направления развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

4.1. Содержание образования и организация образовательного процесса.

Структура подготовки специалистов

В настоящее время БПОУ ОО «Омский строительный колледж» – многопрофильное профессиональное образовательное учреждение, осуществляющее подготовку специалистов в зависимости от потребности региона.

В соответствии с основными направлениями развития СПО, определённых Государственной программой «Развития образования» определены направления развития:

- **содержание и организация образовательного процесса** - приведение профессиональных образовательных программ в соответствие обязательному минимуму содержания среднего (полного) общего образования и требованиям ФГОС, запросами личности, потребностями рынка труда, перспективами развития экономики и социальной сферы, переход на модель опережающего развития и включение системы СПО в систему непрерывного образования;

- **масштабы и структура подготовки специалистов** – приведение масштабов, профильной структуры подготовки специалистов в соответствии с образовательными запросами населения и потребностями рынка труда, задачами комплексного развития регионов, расширения доступа населения к СПО, расширение подготовки специалистов без отрыва от производства

В соответствии с основными направлениями развития СПО, определённых Государственной программой «Развития образования» определены

Задачи:

- обеспечение гибкости, открытости, вариативности профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, их преемственности с другими уровнями образования;
- углубление и дальнейшее расширение отношений сотрудничества с социальными партнерами в сфере образования;
- радикальное обновление методов и технологий обучения, совершенствование учебно-методического обеспечения образовательного процесса для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- реализация академических свобод, содержание условий для участия студентов, социальных партнеров в формировании содержания образования
- реализация мероприятий по развитию электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, учитывающих особые образовательные потребности лиц с инвалидностью и ОВЗ

В рамках основного реализации Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020г, Стратегической программы развития Сибири до 2020 г, национального проекта «Доступное и комфортное жильё - гражданам России» необходимы подготовленные высококвалифицированные специалисты .

Решение этой проблемы Омский строительный колледж представляет следующими направлениями своей деятельности:

- **открытие новых специальностей в соответствии с перечнем направления подготовки и специальностей Федеральных Государственных образовательных**

стандартов, потребностям развивающейся региональной экономики, населения, в том числе для лиц с ограниченными возможностями

В колледже ведётся подготовка по трем укрупнённым группам специальностей (УГС):

07.00.00 АРХИТЕКТУРА

Специальность 07.02.01 Архитектура

08.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА

Специальность 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений;

Специальность 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения;

Специальность 08.02.11 Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома;

21.00.00 ПРИКЛАДНАЯ ГЕОЛОГИЯ, ГОРНОЕ ДЕЛО, НЕФТЕГАЗОВОЕ ДЕЛО И ГЕОДЕЗИЯ

Специальность 21.02.04 Землеустройство;

Специальность 21.02.06 Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности;

Специальность 21.02.08 Прикладная геодезия;

Специальность 21.02.09 Гидрогеология и инженерная геология

- **Участие в сетевой реализации профессиональных образовательных программ** - осуществление совместной образовательной деятельности с учреждениями среднего и высшего профессионального образования;

- **создание профильных архитектурных классов в школах**

- **расширение деятельности по дополнительному профессиональному образованию (ДО)**

На развитие ДО оказывают влияние как процессы, происходящие в сфере образования на всероссийском уровне, так и местные условия, определяющие специфику функционирования. В настоящее время в этой сфере происходит активное формирование рынка образовательных услуг. Участие в конкурентной борьбе на этом рынке ставит перед колледжем ряд задач по обеспечению высокого качества подготовки и переподготовки специалистов.

На развитие ДО оказывают влияние следующие социальные и экономические факторы:

- отсутствие необходимого количества рабочих мест на рынке труда в результате сокращения объемов производства как в Омске, так и в регионе в целом;

- недостаточность понимания в обществе происходящих процессов и, в частности, непонимание необходимого уровня образования для каждого человека, который требуется для поддержания продуктивной рабочей силы и института гражданского общества в целом.

- уменьшение наполняемости школ, до 300-400 учащихся при плане 700-800 учащихся, что приводит к дальнейшему уменьшению численности потенциальных абитуриентов и студентов;

- недостаточное обеспечение дополнительного образования материальными ресурсами

В этих условиях необходимо увеличить привлекательность для потенциальных абитуриентов и потребителей образовательных услуг за счет активной профориентационной работы, а также обеспечивать высокое качество образовательных услуг, в том числе за счет развития системы менеджмента качества.

Стратегия развития дополнительного профессионального образования

Стратегия развития дополнительного профессионального образования (ДПО) – формирование системы непрерывного профессионального сопровождения студента-специалиста на основе сотрудничества с предприятиями г. Омска и области.

Тактика развития дополнительного профессионального образования – формирование программ ДПО по все более расширяющемуся перечню основных направлений и

специальностей колледжа (в соответствии с лицензией), адекватных требованиям, предъявляемым к специалистам в настоящее время и в перспективе.

К основным задачам ДО следует отнести:

- увеличение спектра программ ДПО по перспективным направлениям профессиональной подготовки и переподготовки для развивающейся региональной экономики:
- обучение взрослого незанятого населения
- целевая подготовка специалистов по заказам предприятий по специальностям колледжа, осуществляемых по индивидуальным графикам;
- реализация в колледжах специальных образовательных программ профессиональной подготовки и социально-культурной адаптации трудовых мигрантов по заказам города;
- привлечение к разработке новых образовательных программ и корректировке действующих (по содержанию и объему) ведущих специалистов предприятий и организаций;
- разработка подсистемы информационного обеспечения заинтересованных лиц в рамках ДПО (конференции, сайты, рекламные проспекты, ярмарка вакансий, краткосрочные презентации-семинары по перспективным программам ДПО);
- обеспечение высокого уровня организации учебного процесса в группах ДПО.
- создание методического обеспечения программ ДПО (разработка учебно-методического материала по новым программам.)

С целью повышения эффективности реализации региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда региона и повышения развития дополнительного профессионального образования отделом дополнительного образования предполагается провести повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов по направлениям специальностей колледжа.

В рамках повышения квалификации специалистов планируется решить следующие задачи:

- в большей мере сотрудничать с отдельными гражданами, предпринимателями, организациями области и района, что подразумевает проведение PR-компаний (участие в выставках на местном и региональной уровне; предоставление консультационных услуг организациям; проведение коллективных бесед, обеспечивающих понимание необходимого уровня дополнительного образования каждого человека);
- создание среды дополнительного образования независимо от места нахождения образовательного учреждения (создание курсов дистанционного обучения);
- продолжать реализацию программ повышения квалификации по ранее разработанным учебным планам;
- гибко и динамично перестраивать систему дополнительного образования в соответствии с изменяющимися потребностями общества (разработка и реализация новых учебных программ повышения квалификации в сфере менеджмента);
- проведение краткосрочных практических и консультационных семинаров
- повышение квалификации преподавателей, с целью повышения качества обучения.
- приобретение новых программных продуктов разных конфигураций, с целью реализации новых курсов и повышения качества обучения;
- Участие в международном чемпионате WORLDSKILLS – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Участие в движении «Абилимпикс», обеспечивающее эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию людей с инвалидностью к получению

профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Одной из программ дополнительного образования в колледже является - подготовка к поступлению в ВУЗ.

Таблица 2

Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3
Содержание образования и организация образовательного процесса		
<p>1.Продолжение осуществления подготовки специалистов по специальностям</p> <ul style="list-style-type: none"> – Прикладная геодезия (очная и заочная форма обучения) – Землеустройство (очная форма обучения) – Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности (очная форма обучения) – Архитектура (очная форма обучения) – Строительство и эксплуатация зданий и сооружений (очная и заочная форма обучения) – Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения (очная и заочная форма обучения) – Гидрогеология инженерная геология 	2017-2021	Зам.директора по учебной работе, зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению
<p>2. Приведение ППСЗ в соответствии с перспективами развития рынка труда, запросами студентов, требованиями работодателей, условиями рынка труда, профессиональным стандартам:</p> <ul style="list-style-type: none"> -требований к знаниям и умениям выпускников; -учебных планов и календарных учебных 	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, методисты, председатели цикловых комиссий

графиков; - рабочих программ учебных дисциплин, МДК и профессиональных модулей; -рабочих программ практик; -программ государственной итоговой аттестацией		
3.Осуществление образовательной деятельности по новым специальностям		зам. директора по учебной работе, зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, методист, председатели цикловых комиссий
4.Осуществление образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями	2017-2021	зам. директора по учебной работе, зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, методисты, председатели цикловых комиссий
5.Осуществление подготовки и переподготовки специалистов и работников строительной отрасли, землеустроительных и земельно-кадастровых работ по программам дополнительного образования	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе
6. Увеличение приёма студентов, имеющих практический опыт работы и неполного среднего образование, на заочное отделение по заявкам от предприятий	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, зав. заочного отделения
7.Развите образовательных программ дополнительного профессионального образования	В течение всего периода	Зам.директора по учебной работе, зав по дополнительному и производственному обучению
13. Заключение договоров с предприятиями и организациями, на подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов среднего звена	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, зав по дополнительному и производственному обучению
9.Заключение договоров с базовыми отраслевыми предприятиями и учреждениями о совместной деятельности в сфере практической подготовки студентов	В течение всего периода	Зам.директора по учебной работе, зав по дополнительному и производственному обучению
10. Заключение договоров с предприятиями и	В течение всего	Зам.директора по учебной работе, зав по дополнительному и

учреждениями о целевой подготовке специалистами	периода	производственному обучению
11. Участие в формировании контрольных цифр ежегодного приема студентов на бюджетной основе	Ежегодно в соответствии с графиком	Зам.директора по учебной работе
12. Формирование оптимальных цифр ежегодного приема студентов на договорной основе с полным возмещение затрат на обучение физическими и юридическими лицами	Ежегодно до 1 июля	Директор, зам.директора по учебной работе
13. Мониторинг реализации ФГОС по специальностям колледжа с целью повышения качества подготовки специалистов. Корректировка учебно-программной документации по результатам мониторинга	В течение всего периода обучения	зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, зав.отделом управления качеством образовательного процесса, председатели цикловых комиссий зам.директора по учебной работе
14. внедрение ФГОС четвертого поколения по ТОП-50 после их утверждения по специальностям и профессиям;	В течение всего периода обучения	зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, зав.отделом управления качеством образовательного процесса, председатели цикловых комиссий зам.директора по учебной работе, методисты
15. Разработка рабочих программ с учетом требований WSR	В течение всего периода обучения	зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, зав.отделом управления качеством образовательного процесса, председатели цикловых комиссий зам.директора по учебной работе, методисты
16. внедрение электронных образовательных ресурсов в процесс обучения;	В течение всего периода обучения	зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, зав.отделом управления качеством образовательного процесса, председатели цикловых комиссий зам.директора по учебной работе, методисты
17. внедрение элементов инклюзивного и дуального образования с использованием ресурсов работодателей	В течение всего периода обучения	зав отделениями, зав по дополнительному и производственному обучению, зав.отделом управления качеством образовательного процесса, председатели цикловых комиссий зам.директора по учебной работе, методисты

Подготовка специальностей требует больших финансовых затрат, создания соответствующей специальностям методической, материально-технической, лабораторной базы и базы практического обучения, а также кадрового потенциала.

4.2. Система управления качеством подготовки (образования)

Актуальность задачи управления качеством профессионального образования определяется рядом объективных причин, которые нашли отражение в документах европейского значения, в частности в Болонской декларации.

В выступлениях руководства страны по вопросам образовательной политики определена главная задача российской образовательной политики – обеспечение высокого качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Решение поставленной задачи в современных условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и труда возможно только при объединении лучших традиций российской образовательной системы и современных принципов менеджмента качества профессионального образования.

Управление качеством образования – это целенаправленное воздействие на образовательный процесс с целью обеспечения выпускников образованием того качества, которое должно отвечать требованиям рынка труда, отраженных в Федеральных государственных образовательных стандартах.

В образовании понятие качества можно рассматривать в нескольких аспектах: эффективность образовательной системы; результативность в достижении целей; позитивное изменение субъектов образовательного процесса; удовлетворённость социума предоставляемыми образовательными услугами.

Исходя из этого **задачи управлением качеством подготовки (образования) выпускников колледжа:**

- повышение престижа колледжа;
- повышение востребованности выпускников колледжа на рынке труда.

Индикаторы управления качеством образовательного процесса:

- достижение поставленных Колледжем целей;
- выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов специальностей;
- реализация индивидуальных возможностей, обучающихся;
- удовлетворение образовательных запросов студентов, родителей, работодателей;
- трудоустройство студентов Колледжа;
- качественный состав кадров;
- информационно-методическое обеспечение
- материально-техническое обеспечение;
- финансово-экономическое обеспечение.

4.2.1. Развитие системы менеджмента качества

Решению этих задач должен способствовать отдел по управлению качеством образовательным процессом, основными направлениями деятельности которого являются:

- внедрение процессного подхода;
- управление документацией;
- построение организационной структуры системы менеджмента качества;
- построение, поддержание и развитие системы измерений и мониторинга;
- планирование рабочих процессов колледжа;
- проведение внутренних аудитов и самооценки колледжа и его структурных подразделений;
- постоянное улучшение, корректирующие и предупреждающие действия по проведению Политики качества в Колледже

Основные индикаторы оценки управления качеством на 2017-2021 годы

Таблица 3.

Индикаторы	Срок реализации	Ответственные
Участие в конкурсе «100 лучших товаров России»	ежегодно	Директор, зам директора по УР Отдел по управлению качеством
Участие в чемпионатах WS	ежегодно	Директор, зам директора
Участие в чемпионатах Абилимпикс	ежегодно	Директор, зам директора, социальный педагог, педагог психолог

**План мероприятий (реализации процессов)
отдела управления качеством
(системы менеджмента качества)
на 2017-2021 годы**

Таблица 4.

Мероприятие	Результаты	Сроки реализации	Ответственные
1	2	3	4
Внедрение процессного подхода			
Планирование и совершенствование колледжем основных процессов и управление ими с целью реализации политики и наиболее полного удовлетворения потребностей и всех заинтересованных сторон.	Совершенствование карты процессов, мониторинг процессов, разработка корректирующих и предупреждающих действий с целью реализации Политики в области качества	Ежегодно в соответствии с графиком	Директор, руководители подразделений
Управление документацией			
Актуализация должностных инструкций всех категорий работников в соответствии с действующим законодательством и квалификационными характеристиками	Фиксирование актуализации непосредственно на документе	Ежегодно в соответствии с графиком	Директор; специалист ОК; рук. подразделений, руководитель отдела по управлению качеством
Актуализация положений о структурных подразделениях колледжа в соответствии с действующим законодательством, Уставом колледжа	Фиксирование актуализации непосредственно на документе	По мере необходимости в соответствии с реализацией ФГОС	Директор; руководители подразделений, руководитель отдела по управлению качеством
Разработка новых локальных актов с учетом изменений нормативно-правовой основы, новых	Регистрация документа в журнале СМК	По мере необходимости	Директор; руководители подразделений, руководитель отдела по управлению

тенденций развития СПО			качеством
Построение, поддержание и развитие системы измерений и мониторинга			
Совершенство механизмов сбора и анализа информации относительно удовлетворенности потребителей			
Изучение степени удовлетворенности выпускников качеством образовательных услуг;	Отчеты по результатам исследования	По плану	Директор; зав.дневным отделениями; зав.отделом по УКОП
Изучение степени удовлетворенности предприятий-работодателей качеством подготовки выпускников по специальностям	Отчеты по результатам исследования	По плану	Директор; зав.отделом ДПО и ПО; Зав.отделом по УКОП
Изучение степени удовлетворенности организацией практик, воспитательной и внеучебной деятельностью;	Отчеты по результатам исследования	По плану	Директор; зам.директора по воспитательной работе; Зав.отделом по УКОП
Изучение степени удовлетворенности преподавателей качеством организации учебного процесса и условиями труда	Отчеты по результатам исследования	По плану	Директор; Зав.отделом по УКОП
Проведение опроса студентов «Преподаватель глазами студента»	Отчеты по результатам исследования	По плану	Директор; Зав.отделом по УКОП
Сбор и анализ информации сбора информации о влиянии и уровне восприятия колледжа на общество			
Проведение опросов и их анализ об имидже Колледжа среди абитуриентов и их родителей	В соответствии с графиком	В соответствии с графиком плана профориентации	Зам.директора по УР, руководитель отдела по управлению качеством, зав.отделом профориентации и трудоустройства
Участие в выставках профессиональной направленности	Увеличение числа абитуриентов в период приемной компании	Ежегодно	Зам.директора по УР, зав.отделом профориентации и трудоустройства, методисты
Участие в выставках образовательных услуг	Увеличение числа положительных отзывов о качестве образовательных услуг	Ежегодно	Зам.директора по УР, зав.отделом профориентации и трудоустройства методисты
Освещение в СМИ	Расширение круга	Ежегодно	Зам.директора по УР,

информации о колледже	потребительских образовательных услуг Формирование позитивного мнения о процессе и результатах Формирование престижа рабочих профессий (в соответствии с Постановлением Правительства РФ) Расширение сотрудничества с социальной средой г. Омска		зав. отделом профориентации и трудоустройства методисты
Внутренние аудиты (проверки) и самооценка колледжа и его структурных подразделений			
Проведение внутренних аудитов в целях контроля образовательного процесса, результатов деятельности подразделений колледжа	Отчеты по результатам внутреннего аудита	Не менее 1 раза в год	Директор; Зав.отделом по УКОП

4.2.2 Обеспечение качества подготовки специалистов

В образовании понятие качества можно рассматривать в нескольких аспектах
 эффективность образовательной системы;
 результативность в достижении целей;
 позитивное изменение субъектов образовательного процесса;
 удовлетворённость социума предоставляемыми образовательными услугами.

Задачи:

- обеспечение качественного приема как результата целенаправленной профориентационной работы и конкурсных испытаний;
- функционирование системы оптимального внутреннего контроля результатов учебного и воспитательного процессов;
- разработка и реализация современной системы контроля компетенций студентов на всех этапах обучения по всем видам учебной деятельности студентов, включая программы итоговой государственной аттестации выпускников по специальностям подготовки;
- обеспечение возможности студентам и выпускникам колледжа непрерывного повышения профессионального образования с целью их успешной адаптации к потребностям рынка образовательных услуг и труда, удовлетворения личностных потребностей в профессиональном образовании.

Таблица 5

№ п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Разработка ежегодных правил приема	Ежегодно	Директор, зам. дир. по

	студентов в соответствии с действующими нормативными правовыми документами	до 01.04.	УР, отв. секретарь приемной комиссии
2	Формирование составов и обеспечение продуктивной работы приемной комиссии, предметной экзаменационной комиссий для подготовки программы по рисунку для проведения вступительных испытаний по специальности Архитектура	Ежегодно до 01.04.	Директор, зам. дир. по УР, отв. секретарь приемной комиссии
3	Осуществление целенаправленной профориентационной работы (реклама в СМИ, выпуск рекламных проспектов о специальностях подготовки, опубликование вебсайта, участие в выставках)	В течение всего периода	Зам. директора по УР, руководитель отдела по профориентации и трудоустройству, председатели ЦК, преподаватели
4.	Проведение Дней открытых дверей	Ежегодно: декабрь, март	Зам. директора по УР, руководитель отдела по профориентации и трудоустройству, председатели ЦК, преподаватели
5.	внедрение ГИА в форме демонстрационного экзамена по профессиям ТОП – 50;	В течение всего периода	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, преподаватели
6.	внедрение проведения экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям в форме демонстрационного экзамена по специальностям и профессиям, не входящим в ТОП – 50;	В течение всего периода	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, преподаватели
7.	Обновление фонда оценочных средств	Ежегодно	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, преподаватели
8.	Доработка системы текущей и итоговой диагностики хода и результата образовательного процесса	Ежегодно	Зам. директора по УР, зав. отделением, руководитель учебного отдела, председатели ЦК, преподаватели
9.	Проведение мониторинговых исследований по выявлению уровня сформированности общеучебных умений студентов нового приема по итогам входного контроля, разработка корректирующих программ по циклу общеобразовательных дисциплин	Ежегодно до 01.11.	Зам. директора по УР, зав. отделением, руководитель учебного отдела, председатели ЦК, преподаватели
10.	Проведение мониторинговых исследований по сформированности профессиональных и общих компетенций	2 раза в год по итогам промежуточной аттестации	Зам. директора по УР, руководитель отдела управлением качества образовательного процесса
11.	Определение уровня и качества подготовки обучающихся, сравнительный анализ по результатам сессии. Разработка корректирующих мероприятий	2 раза в год по итогам промежуточной	Зам. директора по УР, заведующие отделениями

		аттестации	
12.	Формировании индивидуальной образовательной программы обучающегося, разработка и реализация адаптированных образовательных программ для инвалидов и лиц с ОВЗ	В течение всего периода	Зам. директора по УР, заведующие отделениями
13.	Разработка корректирующих мероприятий по итогам семестра, в том числе разработка программ коррекции по учебным дисциплинам и темам, вызывающих наибольшее затруднение	2 раза в год по итогам промежуточной аттестации	Зам. директора по УР, заведующие отделениями, председатели ЦК, преподаватели
14.	Организация системы посещения учебных занятий и практик для оценки условий и процессов, влияющих на результат образования	В течение всего периода	Зам. директора по УР, заведующие отделениями, зав. отделом дополнительного образования и практического обучения, методист председатели ЦК,
15.	Создание реальных условий свободного доступа студентов к различным информационным источникам, обеспечивающих освоение ППССЗ по специальностям подготовки	В течение всего периода	Заведующая библиотекой, заведующие учебными кабинетами
16.	Разработка ежегодных программ Государственной итоговой аттестации выпускников по специальностям	Ежегодно до 15.12	Зам. директора по УР, зав. отделением, председатели выпускающих ЦК, преподаватели
17.	Анализ отчетов председателей ГЭК по итогам государственной аттестации выпускников и составление корректирующих мероприятий для периода дипломного проектирования	Ежегодно до 01.12	Зам. директора по УР, председатели выпускающих ЦК, руководители дипломного проектирования
18.	Создание условий для непрерывного профессионального образования по сопряженным образовательным программам вузов студентам колледжа	Ежегодно	Директор, зам. Директора по УР, руководитель отдела по профориентации и трудоустройству
19.	Анализ трудоустройства выпускников колледжа	На 1.10. в течение трёх лет по окончанию Колледжа	Директор, зам. Директора по УР, руководитель отдела по профориентации и трудоустройству, заведующие отделениями, классные руководители
20.	Анализ трудоустройства выпускников инвалидов и лиц с ОВЗ, проведение мероприятий по содействию в их	На 1.10. в течение трёх лет по	Директор, зам. Директора по УР, руководитель отдела по

трудоустройстве	окончанию Колледжа	профорientации и трудоустройству, заведующие отделениями, классные руководители
-----------------	--------------------	---

Таблица 5.1

**Сведения
о целевых показателях (индикаторах) эффективности и
результативности программы развития,
касающихся трудоустройства**

Наименование показателя	2020 год	2021 год
Доля занятых инвалидов молодого возраста, нашедших работу в течение 3 месяцев после получения среднего профессионального образования (процентов)	17	0
Доля занятых инвалидов молодого возраста, нашедших работу в течение 6 месяцев после получения среднего профессионального образования (процентов)	17	0
Доля занятых инвалидов молодого возраста, нашедших работу по прошествии 6 месяцев и более после получения среднего профессионального образования (процентов)	0	0
Доля выпускников из числа инвалидов молодого возраста, продолживших дальнейшее обучение после получения среднего профессионального образования (процентов)	0	0
Количество выпускников, прошедших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (человек)	1	0

Таблица 5.2

**Сведения о целевых показателях (индикаторах) эффективности и
результативности региональной программы, касающихся
профессионального образования**

№ п/п	Наименование показателя	по образовательным программам среднего профессионального образования		
		15-18	18-24	25-44
1	Доля инвалидов молодого возраста, принятых на обучение, в общей численности инвалидов соответствующего возраста, %	0,06	0,01	0
2	Доля обучающихся инвалидов молодого возраста, в общей численности инвалидов соответствующего возраста, %	0,06	0,24	0
3	Доля инвалидов молодого возраста, успешно завершивших обучение, от числа принятых на обучение в соответствующем году, %	0	100	0

4.3 Организация воспитательной работы со студентами

Модернизация и инновационное развитие - единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире 21-го века, обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам. В условиях решения этих стратегических задач важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, найти место в современном обществе. Важное место в жизни каждого студента занимает колледж, который как сложный социальный механизм отражает характер, проблемы, противоречия общества, но благодаря своему воспитательному потенциалу он способен помочь в определении ориентации личности каждого студента. Задача педагога в колледже – помочь каждому определиться в этом обществе, выбрать правильное направление, чтобы он не потерялся в многообразии и сложности сегодняшней жизни.

Определяющим документом организации воспитательной деятельности в колледже является Концепция воспитательной деятельности со студентами, составленная на основе приоритетных направлений реализации Молодежной политики и Образования в Российской Федерации. В основу Концепции воспитательной деятельности со студентами колледжа положены принципы, определенные государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020.

Концепция представляет собой совокупность взглядов на основные принципы, цели, задачи, организацию и содержание воспитательной работы в колледже.

Система воспитания, над постоянным совершенствованием которой работает педагогический коллектив колледжа, имеет в основе следующие принципы:

- единство процессов воспитания, обучения и развития личности студента;
- гуманистический подход к построению отношений в воспитательном процессе (как среди студентов, так и между студентами и преподавателями);
- преемственности воспитательной деятельности, осуществляемой на предшествующих уровнях системы непрерывного образования, с учетом изменившихся возрастных и социально-психологических особенностей студентов;
- целенаправленного управления развитием личности студента как целостным процессом с учетом региональных и национальных особенностей, а также профессиональной специфики;
- личностного подхода, признающего интересы личности обучаемого и его семьи;
- гражданственности, выражающейся в соотнесении воспитательной деятельности с интересами общества и государства;
- вариативности воспитательных систем, предполагающих различные модели воспитательной деятельности;
- компетентного использования педагогическим коллективом образовательного учреждения обоснованных психолого-педагогической теорией и практикой подходов, методов и приемов.

Целевой установкой концепции воспитательной работы является социализация - процесс формирования личности в определенных социальных условиях, в ходе которого человек усваивает социальный опыт, вводит избирательно в свою систему поведения такие нормы и правила поведения, которых приняты в данном обществе или социальной группе, гармонизация личности гражданина России, формирование умений познавать мир и умело строить рационально организованное общество. Задача, которую ставит перед собой педагогический состав колледжа - дать возможность развития, саморазвития личности, способствовать поиску своей индивидуальности, идти к самоактуализации, т.е. студент должен научиться реализовывать себя в деятельности, в отношениях с людьми, в жизни на выбранном и изменяющемся жизненном пути.

Это связано с тем, что современный образованный человек должен обладать особой совокупностью компетенций, обеспечивающих ему способность:

- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, нести за них ответственность;
- участвовать в развитии демократических институтов общества;
- самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, обладать потребностью самосовершенствования как в плане роста профессионализма, так и в плане развития своей личности, своих человеческих качеств;
- владеть новыми технологиями, понимать рамки их применения и распространения, осуществлять инновационную деятельность.
- регулировать конфликты ненасильственным путем, адаптироваться в условиях современного мира.
- быть готовым понимать и принимать различия культур, религий, языков и национальных традиций.

Данная Программа является составной частью социальной политики страны, ориентирована на всестороннюю заботу о воспитании подрастающего поколения и направлена на реализацию государственной стратегии стабилизации социокультурного развития общества, его интеграции в мировое сообщество, прогрессивного социально-экономического, политического и культурного развития.

Общей целью воспитания является формирование разносторонней, гармонично развитой личности. На период обучения студента в колледже эта цель конкретизируется с учетом профессиональной подготовки, современных социальных условий и потребностей общества, а также возможностей колледжа. Поэтому воспитательный процесс в колледже сориентирован на воспитание и подготовку высококвалифицированных и разносторонне развитых специалистов, высоконравственных, имеющих гражданскую позицию.

Основная цель:

развитие воспитательной системы колледжа как социосферы для саморазвития личности студента, способствующей его профессиональной самоорганизации и подготовке конкурентно-способного специалиста на рынке труда, готового к выполнению профессионального и гражданского долга.

Цель воспитания осуществляется в процессе решения следующих задач:

- формирование профессиональных качеств личности;
- формирование гражданско-патриотической позиции, социальной ответственности, проявляющихся в заботе о благополучии своей страны, региона, колледжа, окружающих людей;
- нравственное воспитание, результатом которого является усвоение норм общечеловеческой морали, культуры общения;
- приобщение студентов к системе культурных ценностей, отражающих богатство общечеловеческой культуры, культуры своего Отечества;
- воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности в творческом труде;
- соблюдение норм коллективной жизни, опирающееся на уважение к закону, к правам окружающих людей;
- формирование здорового образа жизни, способности к физическому самосовершенствованию и развитию.

Дети и молодежь являются равноправными субъектами процесса воспитания, саморазвития, социокультурного самоопределения. Сегодня воспитание может и должно быть понято не как односторонняя передача опыта и оценочных суждений от старшего поколения к младшему, но как их взаимодействие и сотрудничество, направленное на выработку у подростка умения решать свои проблемы, делать жизненный выбор нравственным путем. Содержание воспитательного взаимодействия преподавателей и студентов в процессе обучения осуществляется в единстве трех составляющих:

- гуманизация межличностных отношений студент-студент, студент-преподаватель;

- разнообразие методов обучения, сориентированных на личность студента и особенности ее профессионального становления (диалогические, дискуссионные, групповые, коллективные и др.)
- культуuroобразующий характер знаний по различным предметам, усиление гуманитарно-личностного акцента в структуре усваиваемых знаний.

Содержание воспитательной деятельности классного руководителя, органов самоуправления и студентов реализуется в целенаправленной жизнедеятельности группы:

- индивидуальная работа со студентами (степень адаптированности к условиям колледжа, уровень притязаний, адекватность самооценки, степень развития творческих способностей, профессиональная направленность деятельности, познавательная активность и самостоятельность, интерес к исследовательской работе и др.)
- совместная деятельность классного руководителя, органов самоуправления по выявлению и формированию положительной мотивации профессиональной подготовки студентов;
- коллективная творческая деятельность студентов гражданственно-патриотической, эстетической, профессиональной направленности, в значительной степени определяющей формирование облика педагога: профессионала, патриота, гуманиста, интеллигента;
- создание в группе взаимного интереса, уважения студентов друг к другу, помощь студентам в обращении к собственным нравственным, культурным ценностям и адекватной их оценке, формирование у членов студенческой группы стремления к самостоятельному обогащению духовного мира собственной личности;
- привлекать родителей к участию в профессиональной подготовке студентов.

Содержание деятельности методического объединения классных руководителей предполагается обозначить следующим образом:

- приобщение классных руководителей к инновационной деятельности в области воспитания;
- стимулирование развития передового педагогического опыта, творчества и инициативы классных руководителей;
- обеспечение развития педагогического сотрудничества, через создание временных творческих коллективов, проблемных и творческих групп;
- оказание влияния на результативность методической работы и самообразование классных руководителей;
- создание условий для внедрения методических рекомендаций в педагогическую практику;
- конкретное преломление общепедагогических, психологических положений применительно к конкретному возрастному периоду учащихся, воспитательному мероприятию.

Концепция БПОУ ОО «Омский строительный колледж» учитывает социально-психологические особенности студентов, преемственность содержания, форм и методов воспитания, специфику будущей профессиональной деятельности

4.3.1. Содержание основных направлений воспитательной работы в колледже

Задачи:

- формирование социокультурной среды,
- создание условий необходимых для всестороннего развития и социализации личности, сохранения здоровья обучающихся,

- развитие воспитательного компонента образовательного процесса, включая студенческое самоуправление, участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов
- оказание студентам помощи в профессиональном и жизненном самоопределении, нравственном и гражданском становлении.

Основные направления:

- воспитание любви к Отечеству, своей малой родине, гражданское и духовно-нравственное воспитание; развитие досуговой деятельности и организация отдыха студентов. создание условий для становления мировоззрения и системы ценностных ориентаций студента;
- формирование профессиональной направленности воспитательной деятельности, развитие творческой деятельности студентов в соответствии с его будущей профессией;
- профилактика негативных социальных явлений
- развитие сотрудничества студентов и преподавателей, организация студенческого самоуправления;
- формирование здорового образа жизни и экологической культуры;
- работа по социальной защите студентов;
- работа с родителями, воспитание культуры общения в семье, трудовом коллективе, быту, обществе в целом.

4.3.2. Программа социокультурного воспитания гражданско-патриотической ориентации молодежи

Гражданское образование и патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина- патриота и способной выполнять гражданские обязанности.

Проблемы гражданско-патриотического воспитания, обучающихся носят комплексный, системный характер и направлены на:

- формирование у студентов гражданской позиции и патриотического сознания;
- формирование культурных, нравственных, патриотических норм и установок;
- создание условий для творческой и профессиональной самоорганизации личности обучающегося;
- укрепление и развитие традиций колледжа.

Основные формы и методы реализации:

- воспитание широкой мотивации коллективного интереса;
- организация регулярных хозяйственных работ для воспитания бережливости и чувства причастности к совершенствованию материально-технической базы колледжа;
- организация посещений музейной комнаты колледжа;
- обеспечение наглядной информацией о планируемых и проведённых культурных, спортивных и других мероприятиях;
 - сохранение и развитие исторических и профессиональных патриотических традиций;
 - участие в мероприятиях и программах государственной молодёжной политики всех уровней.

Цели гражданско-патриотической ориентации в воспитании молодёжи:

1. Создание в колледже единой социально-культурной среды, главной ценностью которой является личность каждого обучающегося: формирование нового сознания, ориентированного на умение в любых неблагоприятных условиях сохранять уважение к друг к другу, проявлять заботу, взаимопонимание, стремление к взаимодействию.
2. Формирование личности, имеющей высоконравственные идеалы, чёткую гражданскую позицию, исполненной достоинства и самоуважения, знающей и уважающей свои корни, культуру, традиции и обычаи своего народа.

Задача: формирование правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи:

Задачу позволит решить:

- развитие добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи, создание условий для деятельности молодежных общественных объединений и некоммерческих организаций;
- развитие всех моделей студенческого самоуправления и самоорганизации в студенческом коллективе;
- популяризация через программы общественных объединений и социальную рекламу общественных ценностей, таких как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция;
- участие в программах по формированию единой российской гражданской нации, национально-государственной идентичности, воспитание толерантности к представителям различных этносов, межнационального сотрудничества;
- стимулирование интереса молодежи к историческому и культурному наследию России, защите окружающей среды, через поддержку участия молодежи в реализации проектов экологических организаций, деятельности по реставрации исторических памятников.

Цель, задачи и принципы воспитания и формирования социально-профессиональной зрелости выпускника (схема 2) находят свою практическую реализацию в содержании основных направлений воспитательной деятельности педагогического коллектива и коллектива студентов колледжа, каждой конкретной личности:

- содержание воспитательного взаимодействия преподавателей и студентов в процессе обучения;
- содержание воспитательной деятельности классного руководителя, студенческого самоуправления и студентов групп;
- содержание воспитательной работы в деятельности общеколледжных внеурочных воспитательных образований: кружков, клубов, ансамблей и др.;
- содержание деятельности Совета по воспитанию, организующего взаимодействие, взаимосвязь всех направлений воспитательной работы направленной на обращение личности к самовоспитанию, саморазвитию, самосовершенствованию.

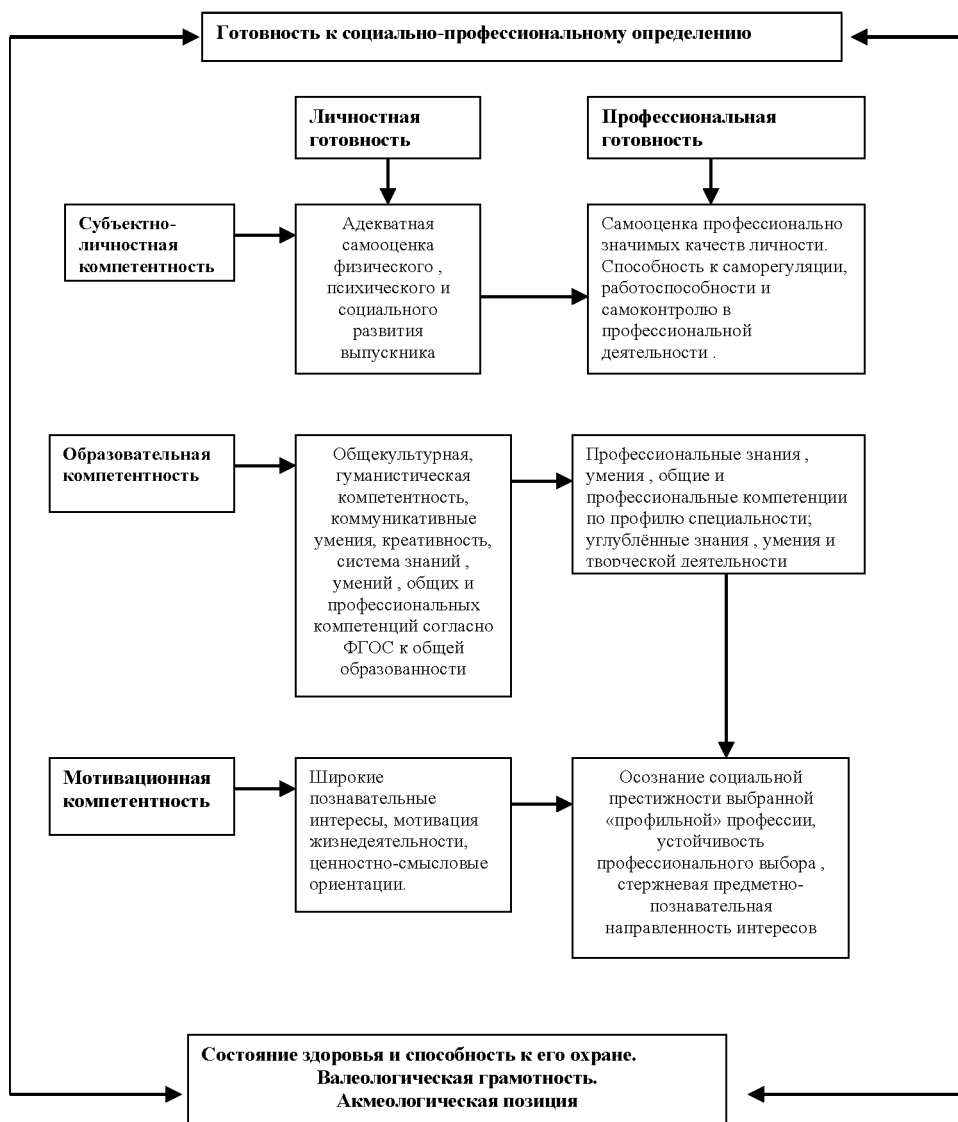


Схема 2. Модель формирования социально-профессиональной зрелости выпускника

Перечень мероприятий

Таблица 6.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	2	3	4
1.	Включение в дисциплины социально-гуманитарного и экономического циклов вопросов, связанных с формированием гуманистического мировоззрения, системы общечеловеческих ценностей, культуры межнационального общения.	2017-2021	Преподаватели
2.	Включение в рабочие программы по экологическому, правовому, экономическому, психологическому, информационному образованию разделы и темы, связанные с реализацией	2017-2021	Преподаватели

	воспитательной составляющей.		
3.	Обобщение и распространение опыта лучших педагогов по использованию педагогических технологий, реализующих воспитательный потенциал учебного процесса.	2017-2021	МО, классные руководители
4.	Разработка программы волонтерского проекта «Альтернатива» по профилактике зависимостей.	2017-2021	ПЦК, социальный педагог.
5.	Проведение мониторинга реализации воспитательной деятельности по итогам учебного года.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, председатель МО классных руководителей
6.	Участие в конференциях посвященных проблемам молодежи города, страны, мира.	В течение всего периода	Администрация, председатели ЦК, классные руководители
7.	Участие в работе городских МО по общим гуманитарным и специально – экономическим дисциплинам.	В течение всего периода	Преподаватели
8.	Организация работы преподавательского и студенческого состава колледжа по созданию имиджа учебного заведения (система праздников традиций символика колледжа и т д.)	В течение всего периода	Администрация, ПЦК, совет самоуправления, классные руководители
9.	Проведение конференций, конкурсов, олимпиад, КВН, спортивных соревнований, дискотек, встречи с интересными людьми, руководителями организаций в колледже и участие в соответствующих городских и областных мероприятиях.	В течение всего периода	Администрация, классные руководители, преподаватели
10.	Организация встреч студентов с сотрудниками правоохранительных органов, наркологических центров, по предупреждению правонарушений и различных видов зависимостей.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, классные руководители, педагог-организатор
11.	Дальнейшая разработка и совершенствование документации по воспитательной работе	2017-2021	Зав. отделом СПС, методист
12.	Создание службы доверия.	2017-2021	педагог-психолог
13.	Пополнение экспозиций музея, составление электронного каталога экспонатов	2017-2021	Преподаватели архитектуры, совет ветеранов колледжа.
14.	Организация и проведение отборочных конкурсов среди обучающихся колледжа по профессиям и специальностям в формате WSR;	В течение всего периода	Преподаватели, ПЦК
15.	внедрение новых форм воспитательной работы для формирования и развития общих/ универсальных компетенций в	В течение всего периода	Педагог-организатор, классные руководители, Зав.

	соответствии с ФГОС4 (социальные проекты, ИТ- мероприятия, тренинги по различным ситуациям ГО и ЧС / БЖ, по физической культуре программа внедрения комплекса ГТО);		отделом СПС, преподаватель БЖД
16.	Организация досуговой деятельности студентов.	В течение всего периода	классные руководители, воспитатели

Ожидаемый результат:

Создание системы гражданско-патриотического и нравственно-правового воспитания обучающихся, способствующей осознанию молодёжи их принадлежности к судьбе своего Отечества, ответственности за себя и окружающую действительность, готовности и способности строить свою жизнь, достойную человека.

Критерии реализации программы:

- увеличение числа студентов, включённых в свободное от учёбы время в различные виды организованной внеурочной деятельности;
- поднятие престижа классных руководителей, воспитателей и специалистов дополнительного образования;
- развитие сети дополнительного образования на базе колледжа;
- снижение числа негативных социальных проявлений молодёжи;
- развитие материально-технической базы воспитательной работы и дополнительного образования.

4.3.3. Программа организации самоуправления студентов, как программы реализующей государственно-общественный характер управления в колледже.

На формирование личности будущего специалиста большое внимание оказывает меняющаяся социальная и политическая среда. Воспитательная система колледжа должна учитывать главное – личность способную принимать решения, прежде всего перед собой. В связи с этим самоуправление, в колледже, должно прежде всего быть управлением самим собой.

Программа по самоуправлению должна создать условия для саморазвития человека как субъекта деятельности, как личности и индивидуальности.

Развитие самоуправления в колледже - основа её демократизации.

Органы студенческого самоуправления в образовательном учреждении представляют собой одну из форм саморазвития и должны быть созданы при определённых условиях

- наличие личностно и социально-значимой деятельности, в которой студенты могли быть удовлетворять свои психосоциальные потребности: потребность в общении, в признании, в принадлежности, в самоутверждении, самоопределении, самопроявлении и т.д. ;
- присутствие и поддержка старшего поколения: преподавателей, воспитателей, соц. работников и т.д., взаимоотношения поколений, через которые и передаются социальный и исторический опыт, достижения культуры.

Цель организации студенческого самоуправления: взаимодействие студенческого и педагогического коллективов колледжа – передача опыта ответственности от старших к младшим, организация воспитанием опыта самореализации воспитанника, включающего в себя силу воли человека, целеустремленность, прогнозирование своего поведения в жизни, способность саморегуляции, самовоспитание, самосовершенствование.

Ввести в образовательном учреждении самоуправление - значит поставить всех студентов в позицию организаторов жизни колледжа, чтобы они почувствовали себя хозяевами жизни учреждения, где каждому есть дело до всех и всем есть дело до каждого.

Цель организации самоуправления студентов в колледже: _создать условия для развития индивидуальных творческих способностей личности обучающихся, формирование человека с высоким самосознанием, обладающего активной нравственностью.

Задачи:

- создание системы самоуправления как воспитывающей среды колледжа, обеспечивающей социализацию каждого студента
- повышение общественной активности и самостоятельной творческой деятельности каждого студента;
- развитие организаторских навыков у студентов, формирование лидеров студенческих коллективов;
- поиск и организация эффективных форм самостоятельной работы, ведения переговоров, управление людьми;
- самоподготовка студента к будущей профессиональной деятельности, которая невозможна без активной жизненной позиции, навыков в управлении государственными и общественными делами, способности принимать решения и нести за них ответственность.
- организация всех видов коллективной, групповой и индивидуальной деятельности;
- развитие и укрепление органов студенческого самоуправления, привлечение студентов к активному участию в жизнедеятельности коллектива колледжа

Перечень мероприятий

Таблица 7.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	2	3	4
1	<i>Организационная деятельность</i>		
1.1	Планирование работы Совета самоуправления в соответствии с требованиями ФГОС	Ежегодно сентябрь	Зав. отделом СПС., педагог организатор, Студенческий актив
	проведение собраний и конференций, в том числе заседаний старостата, советов общежитий	в соответствии с графиком	педагог организатор, Студенческий актив
2.	<i>«Внутренняя» деятельность</i> , т.е. направленная на реализацию интересов членов организации – реализация программ по развитию студенческого самоуправления в БПОУ ОО «Омский строительный колледж»		
2.1	Реализация проекта «Профессионал»*	в течение всего периода	Зав. отделом СПС педагог организатор Студенческий актив
2.2	Реализация проекта «Культура и творчество»**		Зав. отделом СПС педагог организатор, студенческий актив, воспитатели общежитий
2.3	Реализация проекта «Мой дом»***	в течение всего периода	Зав. отделом СПС социальный педагог студенческий актив, воспитатели общежитий
2.4	Реализация проекта «Сообщество»****	в течение всего периода	Зав. отделом СПС социальный педагог, студенческий актив. классные руководители
2.5	Реализация проекта «ЗОЖ»*****	в течение	Зав. отделом СПС Социальный педагог,

		всего периода	студенческий актив воспитатели общежитий, преподаватели физической культуры
2.6	Организация системы сотрудничества между классными руководителями, органами самоуправления колледжа, преподавательским составом и администрацией колледжа по основным видам деятельности Совета самоуправления	В течение всего периода	Администрация
3.	<i>Внешняя деятельность</i> т.е. направленная на взаимодействие с внешней средой (администрация, молодёжные организации города, области)		
3.1.	Вовлечение студентов колледжа в работу молодежной общественной организации «Союз студентов Омского строительного колледжа»	В течение всего периода	Студенческий актив, педагог-организатор, Зав. отделом СПС
3.2	Разработка и участие в проектах: социальных, экологических, творческих и т.д.	2017-2021	Зав. отделом СПС, кл. руководители, совет самоуправления колледжа
3.3	Участие в конкурсах грантов для некоммерческих общественных организаций: республиканских, областных, муниципальных.	В течение всего периода	Председатель Правления ОРОО «Союз студентов ОмСК»
3.4	Привлечение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ к участию в профессиональных конкурсах, в т.ч. «Абилимпикс»	В течение всего периода	Зав. отделом СПС

*Проект **«Профессионал»** обращена к основной сфере деятельности студентов – к организации их учебно-профессиональной деятельности. Данная программа призвана повышать престиж специальностей, по которым ведётся обучение в колледже и формировать общие и профессиональные компетенции у студентов Омского строительного колледжа. Ответственные за эту программу студенты и преподаватели участвуют в совершенствовании учебного процесса, организации научно-исследовательской работы студентов (конкурсы, смотры, олимпиады), оказывают содействие студентам в поиске временной трудовой занятости, организуют благотворительные акции в помощь детским домам.

Проект **«Культура и творчество» направлена на выявление талантливой студенческой молодежи, вовлечение их в художественно-творческую жизнь Омского строительного колледжа, духовное обогащение студентов путем организации и предоставления целого спектра возможностей для развития и удовлетворения разнообразных потребностей молодежи в общении, творчестве, художественной деятельности. Инициаторами и основными организаторами здесь выступают молодёжный центр, студенты (культурги), педагог- организатор, художественный руководитель, классные руководители, воспитатели общежитий.

***Основное содержание проекта **«Мой дом»** - это организация воспитательной работы со студентами в условиях общежития. Управление и контроль за воспитательной обстановкой в общежитиях осуществляется через деятельность специального органа – студсовет.

****Важные задачи развития самоуправления студентов решаются в рамках программы **«Сообщество»**, направленные на достижение цели по формированию

сплоченных коллективов учебных групп, которые в течение всего цикла профессионального обучения должны развиваться в духе сообщества людей, близких друг другу, уважающих и поддерживающих друг друга, где каждый стремится достичь больших успехов, чтобы не подвести свой коллектив. В рамках этой программы проходит учеба актива, проект программы для первокурсников и т.д. Ответственными здесь являются старосты и классные руководители групп.

*****Проекта «ЗОЖ» направлена на пропаганду здорового образа жизни, профилактику наркомании и антисоциальных явлений в студенческой среде. Здесь активная работа ведется с преподавателями физической культуры.

Критерии реализации программы:

создание разветвлённой системы студенческого самоуправления качеством образования (преподаватели, студенты, родители, работодатели, общественность);

включённость в органы самоуправления наиболее авторитетных представителей работодателей, общественности;

коллегиальное решение проблем управления качеством образования в колледже;

включённость студентов в организацию учебно-воспитательной деятельности и управление ею;

умение студентов организовывать деятельность коллектива; осознание ответственности за достижение совместных целей;

умение студентов анализировать и определять программу действий на перспективу.

Социальный эффект о реализации программы

Обучающиеся должны научиться жить в коллективе, стать активнее, сплочённое, дружнее, проявлять инициативу, должны испытывать чувство ответственности за порученное дело.

Реализация программы позволит повысить гражданскую ответственность участия общественности не только в деле развития колледжа, но и в решении актуальных проблем обучения и воспитания студентов.

4. 3.4 Кадровое обеспечение воспитательной деятельности

Задача – развитие воспитательного потенциала системы кадрового обеспечения.

Основные направления:

- освоение технологий воспитания в ходе подготовки и повышения квалификации заместителей директоров, педагогов, воспитателей, мастеров, педагогических работников.

Таблица 8.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	2	3	4
1.	Определение потребности колледжа в профессиональных кадрах по воспитательной работе.	В течение всего периода	Администрация
2.	Знакомство с новыми методиками и технологиями воспитания.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, методист
3.	Обобщение опыта работы классных руководителей.	В течение всего периода	Председатель методического объединения классных руководителей
4.	Проведение психолого-педагогических	В течение всего периода	Педагог-

	семинаров по проблемам воспитания.		психолог
4.1	Проведение психолого-педагогических семинаров по проблемам обучения инвалидов и лиц с ОВЗ		Педагог-психолог, социальный педагог
5.	Привлечение специалистов психологических, социальных, медицинских служб для работы со студентами колледжа.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС
6.	Организация и проведение семинаров и круглых столов по проблемам воспитательной деятельности.	В течение всего периода	Председатель методического объединения классных руководителей
7.	Организация и проведение конкурса «Лучший классный руководитель».	В течение всего периода	Председатель методического объединения классных руководителей

4.3.5. Научное и учебно-методическое обеспечение воспитательной деятельности.

Таблица 9.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	2	3	4
1.	Разработка учебно-методических пособий по различным направлениям воспитательной деятельности.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС методисты
2.	Изучение, обобщение и внедрение передового воспитательного опыта.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС
3.	Создание пакета нормативно-правовой и методической документации по организации воспитательной деятельности.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС
4.	Создание программы психологического сопровождения воспитательного процесса.	2018 г.	Администрация, педагог- психолог
5.	Разработка методик для диагностики уровня воспитанности студентов.	2018 г.	Администрация, педагог- психолог
6.	Разработка информационного каталога учебно-методической литературы и нормативных документов по воспитанию.	2018-19 г..	Библиотека, методист.
7.	Организация и проведение конкурсов «Лучший студент года», «Лучшая группа года».	В течение всего периода	Председатель методического объединения классных руководителей
8.	Создание электронной картотеки по воспитательной работе.	2019	Педагог организатор

4. 3.6. Социальное партнёрство в воспитательной деятельности

Задача – расширение пространства социального партнерства, развитие различных форм взаимодействия его субъектов в сфере воспитательной деятельности.

Основные направления:

- поддержка инициатив общественных организаций и молодежных объединений в области воспитания молодежи;
- совместное проведение конференций, семинаров и других мероприятий по различным направлениям воспитания.

Перечень мероприятий

Таблица 10.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	2	3	4
1.	Установление прочного сотрудничества с комитетами по делам молодежи Центрального административного округа г. Омска и администрации г. Омска	В течение всего периода	Администрация
2.	Установление сотрудничества с семьями и родителями студентов.	В течение всего периода	Специалист социально-психологической службы, классные руководители
3.	Проведение совместных мероприятий с СПОзами, ВУЗами и другими организациями, конференций, КВН, встреч с интересными людьми, фестивалей	В течение всего периода	Администрация
4.	Сотрудничество с правоохранительными органами по предупреждению правонарушений среди студентов, социальными и психологическими службами.	В течение всего периода	Администрация
5.	Организация встреч с представителями отдела внутренних дел, прокуратуры, учреждений культуры, искусства.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, педагог-организатор
6.	Знакомство с опытом по воспитанию молодежи в других учебных заведениях.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, педагог-организатор
7.	Пополнение экспозиций музея колледжа, привлечение к этой работе ветеранов ВОВ, труда.	В течение всего периода	Зав. отделом СПС, педагог-организатор

Критерии оценки эффективности реализуемой программы:

Качество профессиональной подготовки студентов

Аттестация выпускников и их индивидуальная дифференциация по уровням готовности к самостоятельной жизни и деятельности (готов, в основном готов, не готов к самостоятельной жизни и деятельности).

Трудоустройство выпускников или определение части из них по каналам дальнейшего профессионального образования.

Результативность воспитательной системы

Для оценки результативности создаваемой воспитательной системы определены критерии и показатели ее эффективности.

Первый критерий - самоактуализация личности обучающихся, получаемая с данным критерием информация позволяет оценить влияние воспитательной деятельности на развитие личности обучающегося, на формирование его индивидуальности.

Второй критерий - удовлетворенность обучающихся, педагогов и родителей жизнедеятельностью в образовательном учреждении.

Третий критерий - конкурентоспособность учебного заведения. Этим критерием можно анализировать результаты учебно - воспитательного процесса.

4. 4 Подготовка кадров в системе образовательного кластера

В период реформирования экономики и образования в нашей стране возникла необходимость в эффективном развитии инновационной составляющей российской системы профессионального образования. Для развивающейся экономики требуются специалисты способные к быстрой смене технологий производства, что позволяет вводить организационно-структурные преобразования в системе подготовки специалистов, а также поиск новых форм и методик на всех этапах этой работы: профориентационной, внутриколледжной и постколледжной.

Образовательный кластер рассматривается как система взаимодействия нового типа социального диалога и социального партнерства.

Образовательный кластер - это совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли. Важными отличительными чертами отраслевого образовательного кластера являются:

- создание условий для формирования специалистов с различным уровнем профессионального образования;
- интеграция образования с наукой и производством,
- поднятие престижа высококвалифицированных рабочих профессий.

Специфика образовательного кластера как формы социального партнерства требует нового механизма участия региональных органов управления профессионального образования в процессе формирования и реализации его стратегии развития. Основная задача по созданию образовательного кластера заключается в повышении привлекательности кооперации между местными учебными заведениями профессионального образования и предприятиями отрасли. Данная задача может быть решена:

- во-первых, путем обеспечения внутри кластера взаимодействий, способствующих мультипликативному эффекту трансфертов инновационных технологий отрасли в профессиональном образовании;
- во-вторых, посредством повышения конкурентоспособности учебных заведений внутри кластера за счет улучшения качества телекоммуникационной инфраструктуры и специализированного сервиса; продуктивности конкуренции в сфере технологий и знаний, повышения профессиональной компетентности преподавателей.

Выделяют следующие основные функции образовательного кластера:

- *экономическая* - создание сферы эффективных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих спрос отрасли;
- *социальная* - создание гарантий для выпускников учреждений профессионального образования;
- *маркетинговая* – пропаганда передовых образовательных технологий, организация профориентационной работы;
- *правовая* - обеспечение разработки нормативно-правовой базы партнерских взаимоотношений; обеспечение субъектной позиции всех социальных партнеров;
- *педагогическая* - совместное проектирование образовательной деятельности в сфере подготовки специалиста; обеспечение содержательной и технологической стороны социального партнерства между всеми участниками образовательного кластера.

Особенностью образовательного кластера является единство содержательного, процессуального и результативного аспектов реализации социального партнерства в системе профессионального образования с целью повышения качества подготовки выпускников профессиональной школы. Взаимодействие различных социальных партнеров строится на основе принципов взаимодействия, интеграции, корпоративности, саморазвития, самоорганизации и социальной адаптации профессионального образования.

Организация взаимодействия членов кластера на основе этих принципов обеспечивает непрерывность и многоуровневость профессионального образования, совершенствование материально-технической базы учебных заведений; способствует отбору и структурированию содержания профессионального образования с учетом интересов всех субъектов образовательного кластера; стимулирует профессиональный рост преподавательского состава образовательных учреждений; гарантируют выпускникам учреждений профессионального образования трудоустройство по избранной специальности с ясной перспективой карьерного роста, способствуют формированию и совершенствованию их профессиональной компетентности; обеспечивают учреждениям профессионального образования гарантированный оплачиваемый заказ на подготовку специалистов, возможность развития экспериментально - учебной базы, повышения уровня и диверсификации предоставляемого образования.

Этапы реализации модели образовательного кластера:

1. Организация мониторинга суждений работодателей о наличии у выпускников колледжа необходимых профессиональных и личностных качеств. Мониторинг позволяет определять потребности и ожидания как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг, сопоставлять ожидания и оценивать качество профессиональной подготовки; своевременно корректировать и определять перспективные векторы развития социального партнерства, позволяющие, улучшить качество подготовки специалистов отрасли и удовлетворять потребности заказчиков на рынке труда.

2. Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, которые позволяют мобильно и эффективно разрабатывать и осуществлять систематические корректирующие действия по улучшению складывающейся системы социального партнерства на основе: постоянного доступа к информации о рынке труда; своевременном уточнении структуры востребованности кадров на рынке труда; учете требований работодателей по содержанию профессиональной подготовки специалистов для своевременной его коррекции; эффективной организации практики студентов на предприятиях отрасли; оценки качества подготовки специалистов независимыми экспертами и др.

3. Организация производственной (профессиональной) практики на основе интеграции теоретических знаний и инновационных технологий отраслей экономики в условиях производства, которая способствует повышению уровня мотивации к выбранной профессии, коррекции и обновлению содержания видов практик и учебных программ, увеличению процента трудоустройства выпускников на предприятиях и их карьерному росту

4. Организация работы постоянного действующих научно-методических семинаров субъектов образовательного кластера, направленных на согласование требований предприятий-заказчиков к профессиональным знаниям, умениям и практическому опыту выпускников колледжа

5. Развитие сектора дополнительного профессионального образования, включающее подготовку специалистов по рабочим специальностям с присвоением квалификационных разрядов, по дополнительным специальностям профессионального образования, организация курсов повышения квалификации и профессиональной подготовки, стажировок преподавателей на предприятиях.

6. Проведение совместных мероприятий и конференций, деловых встреч, экскурсий, оказывающих влияние на развитие атмосферы взаимного сотрудничества.

Задачи:

- повышение значимости участия работодателей, профессиональных сообществ в вопросах образовательной политики;
- повышение инвестиционной привлекательности колледжа;
- совместное участие в создании нормативно-правового обеспечения партнёрских взаимоотношений, как одного из инструментов формирования рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном и федеральном уровнях в кластерном подходе.

Таблица 11

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	2	3	4
<i>Организационная деятельность</i>			
1	Создание нормативно-правовой базы образовательного кластера	2017-2021	Директор, отв. за инновационную деятельность. юрист
2	Заключение договоров о сотрудничестве в области непрерывного образования со школами, ОУ ВПО	2017-2021	Директор, зам. директора по учебной работе, руководитель отдела профориентации и трудоустройства
3	Заключение с партнерами соглашений по целевой подготовке студентов	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, руководитель отдела профориентации и трудоустройства
4	Заключение договоров с предприятиями строительной отрасли и земельно-имущественных отношений о совместной образовательной деятельности	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
5	Разработка и апробация инновационного проекта «Социальное партнёрство в образовательном кластере»	В течение всего периода	Администрация и педагогический коллектив колледжа, отв. за инновационную деятельность
6	Участие студентов колледжа в региональных олимпиадах (конкурсах) по специальности, в региональных чемпионатах WSR;	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, преподаватели
7	Участие в работе «Союза строителей Омской области» - региональное объединение работодателей	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, преподаватели
8	Участие в партнёрстве с региональным объединением работодателей	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, преподаватели
9	Участие во всероссийском	В течение всего	Руководитель школы сметчиков, преподаватели

	Союзе сметчиков	периода	
10	Создание на базе колледжа центра компетенций - «Кирпичная кладка», «Геодезия», «Графический дизайн»	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, РЦК Омской области
11	Поиск новых партнёров. Разработка критериев и оценка качества взаимодействия	В течение всего периода	Зам. директора, зав. отделением
<i>Разработка/корректировка образовательных стандартов, основных образовательных программ профессионального образования (в вариативной части) и учебных курсов в интересах партнеров</i>			
12	Привлечение представителей партнеров к разработке/корректировке образовательных стандартов, основных образовательных программ профессионального образования (в вариативной части) и учебных курсов, при разработке изменений в ППСЗ в связи с внедрением профстандартов.	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, председатели цикловых комиссий
13	Организация сбора отзывов работодателей о деятельности выпускников колледжа, работающих в компании, и их учет при разработке/корректировке образовательных программ и учебных курсов	В течение всего периода	зав.отделом ДПО и ПО, председатели цикловых комиссий
14	Предоставление возможности проведения профессионально-отраслевой аккредитации профессиональных образовательных программ и учебных курсов организациям-партнерам	2017-2021	Директор, зам. директора по учебной работе
15	Учет текущей ситуации и прогнозирование рынка труда и потребностей организаций-партнеров в специфических кадрах	В течение всего периода	Зав. отделом профориентации и трудоустройства, зав.отделом ДПО и ПО
<i>Непосредственная подготовка студентов с целью дальнейшего трудоустройства в организациях-партнерах</i>			
16.	Привлечение организаций партнеров к финансовой поддержке обучения лучших студентов колледжа	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе

17	Предоставление возможности участия представителей партнеров в учебном процессе (привлечение сотрудников к преподаванию; организация отдельного учебного курса; создание базовой кафедры организации-партнера; проведение совместных конференций, школ-семинаров).	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе
18	Привлечение работодателей из числа партнеров к контролю качества и оценке содержания учебного процесса	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе
19	Привлечение работодателей из числа партнеров к оценке компетенции выпускников и соответствия их подготовки содержанию деятельности на предприятии-партнере (включая предоставление возможности сертификации квалификаций (профессиональных компетенций) выпускников)	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
20	Организация практик и стажировок студентов на базе организаций-партнеров); предоставление возможности выполнения выпускной квалификационной работы по проблемной тематике организации-партнера	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
21	Приглашение партнеров к участию в профориентационных мероприятиях: ярмарках вакансий, днях карьеры, презентациях организаций-партнеров для студентов	В течение всего периода	руководитель отдела профориентации и трудоустройства
22	Создание банка данных рабочих мест выпускников техникума	В течение всего периода	руководитель отдела профориентации и трудоустройства
23	Первичный отбор кандидатов для трудоустройства по заказу организаций-партнеров	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе руководитель отдела профориентации и трудоустройства
24	Содействие трудоустройству студентов и выпускников через службу содействия трудоустройству, создание системы отслеживания их профессиональной карьеры.	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе руководитель отдела профориентации и трудоустройства

Разработка и реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования, образовательных программ, направленных на опережающее развитие граждан в интересах партнеров			
25	Формирование базы данных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, предлагаемых образовательным учреждением	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
26	Участие в мониторинге качества подготовки кадров в учебном заведении, проводимом Минобрнауки в части участия команды колледжа в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате Ворлдскиллс Россия.	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
27	Разработка и продвижение среди партнеров образовательных программ опережающего обучения	В течение всего периода	зам. директора по учебной работе, зав.отделом ДПО и ПО
Инновационная инфраструктура			
28	Создание научно-технических и технологических элементов инновационной инфраструктуры образовательного кластера	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, отв. За инновационную деятельность
29	Повышение квалификации и переподготовка преподавателей на их базе;	В течение всего периода	Директор, зам. директора по учебной работе, методисты

4. 5. Экспериментальная и инновационная деятельность

Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных институтов и механизмов, образовательных ресурсов (в том числе учебников и учебных пособий), а также новых направлений подготовки и специальностей.

Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования. Указанная деятельность осуществляется в форме реализации

инновационных проектов (программ) организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными организациями, действующими в сфере образования, а также их объединениями.

Инновационное образование предполагает обучение в процессе создания новых знаний – за счет интеграции фундаментальной науки, непосредственно учебного процесса и производства. Суть инновационного образования можно выразить фразой: «Не догонять прошлое, а создавать будущее». Результатом таких преобразований является новшество. Инновационные процессы изменяют лишь технологическую составляющую системы образования.

Инновационная инфраструктура колледжа— это совокупность субъектов инновационной деятельности и взаимосвязей между ними, которые производят новые знания и новшества, преобразуют их в новые продукты и услуги, обеспечивают их распространение и потребление в условиях рынка

Цель инновационной деятельности: обеспечить действенность системы внутриколледжного управления в организации, совершенствовании, стабилизации и развитии всей жизнедеятельности образовательного учреждения в условиях нововведения ФГОС, для чего

: организовать активное участие членов педагогического коллектива колледжа в планировании, разработке и реализации программ развития, в инновационных и опытно-экспериментальных процессах;

- способствовать повышению профессиональной компетенции, росту педагогического мастерства и развитию творческого потенциала педагогических работников, классного руководителя, направленного на оптимальное формирование и развития личности обучающегося, его самоопределение и самореализацию.

4. 5.1 Научно-методическое обеспечение образовательного процесса при реализации ФГОС

Задачи:

- модернизация содержания и технологий образовательного процесса;
- разработка методического обеспечения образовательного процесса
- формирование фонда оценочных средств, материалов государственной (итоговой) аттестации (ГИА).

В области научно-методического обеспечения наиболее актуальными инновациями будут следующие:

1. Переориентация целей среднего профессионального образования на получение образования, ориентированного на развитие личности, её способности к быстрой смене технологий в условиях развивающейся экономики
2. Конструирование образовательного процесса как системы, способствующей саморазвитию личности.
3. Интеграция знаний и умений, приобретаемых в ходе изучения междисциплинарных курсов профессиональных модулей и создающих предпосылки для проблемно-модульного изучения ряда дисциплин.
4. Проведение внеаудиторное время инновационной, исследовательской работы, способствующей формированию общих и профессиональных компетенций.
5. Перемещение акцента с процесса преподавания на процесс учения самих студентов, освоения ими опыта самообразования под руководством преподавателя на основе

увеличения внеаудиторной самостоятельной работы за счет сокращения аудиторной, сведения последней к разумному минимуму.

6. Повсеместное внедрение в образовательный процесс активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий)

7. Обеспечение учебного процесса материально-техническими средствами на уровне современного социокультурного развития общества.

Таблица 12

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1	Обновление основной профессиональной образовательной программы с учетом запросов работодателей	Ежегодно до 1 июня	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
2	Обеспечение самостоятельной работы студентов методическими пособиями и рекомендациями	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
3	Внедрение в образовательный процесс активных и интерактивных форм проведения занятий	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
4	Разработка (обновление) учебно-методических комплексов дисциплин и профессиональных модулей ППССЗ специальности	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
5.	Формирование учебно-методического комплекса практического обучения (лабораторных работ, практических занятий) в соответствии с программами учебных дисциплин, профессиональных модулей и учебных практик ППССЗ специальности	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, зав.отделом ДПО и ПО председатели ЦК, педагогические работники
6.	Формирование современного учебно-методического обеспечения курсового проектирования (курсовых работ) в соответствии с ППССЗ специальности	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
7	Разработка рекомендаций и комплектов учебно-методических материалов по всем видам практик	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, зав.отделом ДПО и ПО председатели ЦК, педагогические работники
8	Разработка и обновление комплектов	ежегодно	Зам. директора по УР,

	учебно-методических материалов и рекомендаций, обеспечивающих подготовку студентов к итоговой государственной аттестации в соответствии с ППСЗ специальности		методисты, председатели ЦК, педагогические работники
9.	Формирование и обновление фонда оценочных средств	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
10.	Установление междисциплинарных связей (создание творческих групп преподавателей, команд профессионального модуля) в соответствии с учебными планами, разработанными на основе ФГОС СПО	В течение всего времени	Зам. директора по УР, методисты, председатели ЦК, педагогические работники
11.	Развитие фонда видео- и аудиоматериалов, материалов на электронных носителях в учебных кабинетах (лабораториях)	В течение всего времени	Зам.директора по УР, методисты, зав.кабинетами
12	Подготовка и проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий, демонстрирующих преимущества практико-ориентированного обучения при модульно-компетентностном подходе, современных педагогических технологий	В течение всего периода	Зам. директора по УР, ЦК, методисты
13.	Организация и проведение конкурсов: - методический смотр - на лучший открытый урок; - на лучший учебный кабинет - успешный преподаватель	В течение всего времени	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты
14	Подготовка и проведение научно-практических конференций по актуальным проблемам развития системы СПО; подготовка преподавателей колледжа к участию в работе теоретических, научно-практических конференций, проблемных семинаров на региональном, отраслевом (федеральном) уровнях	В течение всего времени	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты
15	Подготовка и проведение студенческих научно-практических конференций по различной тематике; подготовка студентов колледжа к	В течение всего времени	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты

	участию в работе теоретических, научно-практических конференций, олимпиад на региональном, отраслевом (федеральном) уровнях		
16	Проведение профессиональных смотров-конкурсов, способствующих реализации творческого потенциала педагогических работников, подготовка педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах на региональном, отраслевом (федеральном) уровнях	По графику в течение всего периода	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты
17	Подготовка к публикации и изданию научно-методических и учебно-методических материалов, авторами которых являются работники колледжа	В течение всего периода	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты
18	Разработка и внедрение УМО по профессиям ТОП-50	В течение всего периода	Зам. директора по УР, цикловые комиссии, методисты

4. 5.2 Информационное обеспечение образовательного процесса

Информационное обеспечение образовательного процесса направлено на поэтапное формирование единой информационной среды колледжа, позволяющей автоматизировать и повысить интенсивность обмена информацией в управленческом, образовательном, методическом, воспитательном и других процессах. Единая информационная среда колледжа должна входить составной частью в информационные среды более высоких организационных уровней – специальных, региональных, отраслевых, федеральных, международных – в соответствии с функциями и участием колледжа в различных программах и проектах.

Задачи:

- внедрение инновационных форм и методов управления образовательным учреждением на основе информационных технологий;
- внедрение в образовательный процесс информационных технологий, новых информационных образовательных инструментов, электронных и Интернет ресурсов для обеспечения обучения студентов по индивидуальным учебным графикам и сопровождению образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- повышение квалификации педагогических работников в формировании и развитии информационно-коммуникативной компетенции

Таблица 13

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
<i>Информатизация, как создание единого информационного образовательного пространства колледжа.</i>			
1	Развитие библиотечного фонда, укомплектование кабинетов (лабораторий)	В течение всего	Зам.директора по УР, зав.

	печатными и (или) электронными учебными и методическими изданиями по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным курсам, предметам, дисциплинам и модулям. Разработка и апробация ЭОР	периода	библиотекой, зав. кабинетами
2	Обеспечение доступа педагогических работников и обучающихся к библиотеке и свободное пользование входящими в нее печатными и электронными изданиями и иными ресурсами.	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, зав.библиотекой
3	Расширение компьютерной сети колледжа.	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы
4	Организация дополнительной зоны WiFi	2017-2021	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы
5	Формирование общей компетенции – <i>«Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности»</i> у обучающихся на практических занятиях, при выполнении самостоятельной работы	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, методист, председатели ЦК, преподаватели
6	Использование в образовательном процессе элементов электронного обучения	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, методист, председатели ЦК, преподаватели
7	Внедрение электронных образовательных технологий с использованием оболочки MOODLE	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, методист, председатели ЦК, преподаватели
8	Разработка и тиражирование электронных обучающих материалов (учебники, справочники, учебно-методические пособия, тесты, интерактивные задания)	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, методист, председатели ЦК, преподаватели
9	Проведение тестирования по контролю подготовки студентов различных специальностей	В течение всего периода по	Зам.директора по УР, руководитель информационной

		графику	службы, заведующие отделениями . преподаватели
10	Хранение и оперативный обмен информацией	В течение всего периода	директор, зам.директора по УР, руководитель информационной службы, руководители подразделений.
11	Электронный документооборот и хранение документов, отражающих деятельность ИКТ	В течение всего периода	директор, зам.директора по УР, руководитель информационной службы, руководители подразделений.
12	Участие в мониторинговых исследованиях системы образования на Федеральном, региональном уровнях	По графику	директор, зам.директора по УР, руководители подразделений
13	Участие в федеральной информационной системе обеспечения приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального образования	По графику	директор, зам.директора по УР, ответственный секретарь приёмной комиссии
14	Предоставление информационных ресурсов колледжа внешним пользователям и организациям-партнерам	По графику	директор, зам.директора по УР, руководители подразделений
15	Использование информационной системы Дневник.ру.	В течение всего периода	директор, зам.директора по УР, руководитель информационной службы, зав. отделениями, преподаватели
16	Внедрение в учебный процесс программного продукта 1С:КОЛЛЕДЖ, представляющего собой комплексное решение для управления деятельностью колледжа	В течение всего периода	директор, зам.директора по УР, руководитель информационной службы, руководители подразделений
<i>Информатизация, как формирование информационной культуры</i>			
17	Формирование общей компетенции – «Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности» на	В течение всего периода по графику	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, методист,

	<p>обучающихся семинарах для педагогических работников с дальнейшей апробацией в практической деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - по работе с информационной системой Дневник.ру; - по работе с программным продуктом 1С:КОЛЛЕДЖ; - по созданию электронных учебников и электронных методических пособий; - по разработке тестовых материалов и интерактивных заданий (кроссворды, викторины, соответствия и др.); - по разработке электронных дистанционных курсов. 		преподаватели
18	Участие в городских, региональных, общероссийских семинарах, конференциях, web-инарах	В течение всего периода по графику	руководитель информационной службы, педагогические работники, студенты
<i>Информатизация, как техническое обеспечение колледжа.</i>			
19	Совершенствование оснащения кабинетов современными информационными оборудованием - компьютеры, проекторы, интерактивные проекторы, сканеры, 3D принтер, Web камеры, наушники.	В течение всего периода	Зам.директора по УР, зам. директора по АХЧ, руководитель информационной службы, инженер ТСО
20	Внедрение локальной автоматизированной системы управления	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, инженер ТСО
<i>Программное обеспечение колледжа.</i>			
21	Обеспечение широкого использования в образовательном процессе информационно-справочных систем, профессионально-прикладных программ.	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, инженер - программист
22	Приобретение лицензионных программ - Windows, MS Office, Adobe Photoshop, Corel Draw, MapInfo и др.	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, инженер - программист
23	внедрение электронных образовательных технологий с использованием оболочки MOODLE	В течение всего периода	Зам.директора по УР, руководитель информационной службы, инженер - программист

4. 5. 3 Экспериментальная деятельность

Задачи

- Научно-методическое обеспечение реализации подготовки специалистов по направлениям колледжа на модульно-компетентностной основе в системы непрерывного профессионального образования: НПО –СПО -ВПО, при введении уровня профессионального образования

- Разработка модели подготовки рабочего в образовательном поле ФГОС специальностей по направлениям колледжа

- Разработка модели подготовки специалиста среднего звена, способного интегрировать в образовательное поле высшей профессиональной школы по программам бакалавриата ускоренными сроками обучения на модульно-компетентностной основе.

Таблица 14

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1.	Реализация проекта сетевой экспериментальной площадки Федерального института развития образования на тему «Разработка и апробация структурно-функциональной модели интеграции НПО-СПО-ВПО»	В соответствии с планом экспериментальной площадки	Директор, зам. директора по УР, ответственный за экспериментальную деятельность
2	Участие в проекте «Интегрированные научно-образовательные структуры региона» (инновационные образовательные комплексы) при институте развития образования Омской области на тему «Профессиональные образовательные стандарты нового поколения»	В соответствии с планом инновационной площадки	Директор, зам. директора по УР, ответственный за экспериментальную деятельность
3	Развитие инклюзивного образования		Директор, зам. директора по УР

4. 6 Международное сотрудничество

Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования, организации, осуществляющие образовательную деятельность, и граждане участвуют в международном сотрудничестве в сфере образования в следующих целях:

- 1) расширение возможностей граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства для получения доступа к образованию;
- 2) координация усилий и взаимодействия с иностранными государствами и международными организациями по развитию образования;
- 3) совершенствование международных и внутригосударственных механизмов развития образования.

Международное сотрудничество в сфере образования осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации.

Направления деятельности в международном сотрудничестве в сфере образования, определённые Законом об образовании:

- разработка и реализация международных образовательных программ и научных программ в сфере образования;
- направление обучающихся, педагогических и научных работников Российской Федерации в иностранные образовательные и научные организации, включающее предоставление обучающимся специальных стипендий для обучения за рубежом, а также прием иностранных обучающихся, педагогических и научных работников в российские образовательные и научные организации в целях обучения, повышения квалификации и совершенствования научной и педагогической деятельности, в том числе в рамках международного академического обмена;
- проведение совместных научных исследований, осуществление фундаментальных и прикладных научных исследований, а также опытно-конструкторских работ;
- участие в сетевых формах реализации образовательных программ;
- участие в деятельности международных организаций и проведении международных образовательных, научно-исследовательских и научно-технических проектов, конгрессов, симпозиумов, конференций, семинаров или самостоятельное проведение указанных мероприятий, а также обмен учебно-научной литературой на двусторонней и многосторонней основе.

Деятельность по международному сотрудничеству, организованная в Колледже, направлена на внедрение инноваций в управленческие и образовательные технологии через изучение и адаптацию зарубежного передового опыта, участие в международных образовательных выставках и научно-практических конференциях.

Задачи:

- интеграция колледжа в международное образовательное пространство;
- создание условий для обучения иностранных граждан в колледже

Таблица 15

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	2	3	4
1	Подготовка и заключение проектов соглашений о сотрудничестве, протоколов намерений, договоров с зарубежными профессиональными образовательными учреждениями	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, отв. за инновационную деятельность
2	Разработка и апробация проекта развития международной образовательной деятельности с участием в международных образовательных организациях (IVETA, UNEVOC)	с 2017 и до конца периода	Зам. директора по учебной работе, отв. за инновационную деятельность

3	Привлечение к обучению представителей стран ближнего зарубежья (Казахстан)	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, зав.отделом профориентации и трудоустройства
4	Участие в международных конференциях, семинарах , ярмарках и т.д.	по графику	Зам. директора по учебной работе, отв. за инновационную деятельность
5	Участие в областных правительственных образовательных программах по развитию сотрудничества со странами СНГ	по графику	Зам. директора по учебной работе, зам. директора по воспитательной работе, методическая служба
6.	Формирование банка материалов по передовому зарубежному опыту в области образования на базе методической службы колледжа.	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, отв.за инновационную деятельность, методист
7	Организация и проведение конкурса профессионального мастерства по специальности «Землеустройство» с международным участием с элементами WSR	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, отв.за инновационную деятельность, методист
8	Обучение студентов и сотрудников колледжа по обучающим программам дополнительного образования по английскому языку	В течение всего периода	Зам. директора по учебной работе, отв.за инновационную деятельность, методист

4.7. Кадровое обеспечение

Одним из основополагающих факторов экономического роста, эффективности и конкурентоспособности техникума в современных условиях развития России является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика и обеспечение высокого качества развития кадрового потенциала. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере. В данной связи ключевым вопросом повышения конкурентоспособности образовательного учреждения на любом этапе его жизненного цикла становится эффективное управление кадровыми ресурсами, поиск новых форм и методов организации и управления персоналом.

Политика развития персонала - это обеспечение программы перспективного кадрового развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников с учетом современных тенденций научно-технического прогресса.

Основные направления деятельности по развитию персоналом:

1.оптимизация разграничения функций и ответственности административно-управленческого персонала.

2.создание системы мотивации деятельности преподавателей и сотрудников;

3. создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
4. повышение профессионального уровня сотрудников (повышение квалификации, стажировки на предприятиях, самообразование).
5. повышение профессионального уровня персонала в области инклюзивного образования
6. подбор высококвалифицированных преподавателей на вакантные должности на вновь открывшиеся специальности.

Задачи:

- улучшение качественных и количественных показателей, характеризующих штатный состав педагогических работников в соответствии с критериальными значениями показателей, используемых при установлении вида учреждения среднего профессионального образования;
- добиваться 100% обеспеченности педагогическими кадрами к началу учебного года;
- обеспечение системности и результативности повышения профессиональной квалификации и педагогического мастерства педагогических работников;
- осуществление планомерной подготовки кадров к практическому использованию в образовательном процессе электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, учитывающих особые образовательные потребности лиц с инвалидностью и ОВЗ
- совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с Положением по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных ОУ;
- обновление и омоложение кадрового состава колледжа;
- привлечение к педагогической работе выпускников колледжа;
- формирование резерва руководящих кадров колледжа;
 - создание условий, обеспечивающих охрану и безопасность труда всех категорий работников колледжа, повышение их социальной защищенности.

Методы развития кадрового потенциала колледжа базируются на принципах нормативно-правового регулирования и разработке стандартов управления кадровыми ресурсами.

Важным фактором, способным усилить качество нормативно-правового регулирования кадрового потенциала колледжа, явилось внедрение системы менеджмента качества, которая регламентирует единые правила функционирования систем управления персоналом и критерии оценки их эффективности, определяет основные принципы деятельности кадровой службы.

Комплектование штата проводится на конкурсной основе. Персонал подбирается в соответствии с квалификацией, установленной согласно должностным инструкциям. С каждым претендентом проводится собеседование директора и зам. директором и устанавливается испытательный срок, в течение которого оценивается соответствие работника уставным и квалификационным требованиям, деловая активность - стремление к самореализации профессиональной деятельности.

Введение федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (ФГОС СПО) требует пересмотра всех направлений деятельности образовательной организации. Одна из ключевых проблем – психологическая и методическая готовность педагогических кадров к решению приоритетных для профессионального образования задач. Успех реформ во многом зависит от того, какая будет кадровая политика не только на уровне региона в целом, но и, в первую очередь, на уровне каждого отдельного колледжа.

Принципиальная новизна ФГОС СПО и соответствующих им основных профессиональных образовательных программ (ППССЗ) актуализирует проблему повышения квалификации преподавателей, развития их педагогических компетенций. В сложных социально-экономических условиях реализации новых стандартов особую роль приобретает повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения внутри самого образовательного учреждения, поскольку требуется решать

задачи реализации ОПОП «здесь и сейчас». В связи с этим Колледжем была разработана модель системы внутриорганизационного повышения квалификации педагогических работников (см. таб.16, 17). Такая модель позволяет планировать целевое повышение квалификации преподавательского состава Колледжа и контролировать его эффективность.

Кроме того, результативность повышения квалификации преподавателями и мастерами производственного обучения является основанием управленческих решений в части стимулирования и поддержки профессионального развития педагогов. Методологическая основа и технология управления персоналом в современной ситуации производны от простых и очевидных идей: создание условий для заинтересованного, постоянного участия преподавателей, студентов в повышении качества учебной и учебно-профессиональной деятельности, совершенствования содержания, форм организации, методов, технологий обучения и воспитания; объективное, достоверное оценивание качества педагогической деятельности преподавателей и образовательных достижений обучающихся; установление соответствия между результатами педагогической деятельности преподавателей и их моральными и материальными предпочтениями.

Соответственно, результаты, продемонстрированные преподавателями после прохождения курсов повышения квалификации, в первую очередь в области методического сопровождения реализации ФГОС, их включенность в разработку программ дисциплин и модулей, учебно-методических комплексов, оценочных средств, материалов, организующих самостоятельную работу студентов; продвижение собственного позитивного опыта деятельности (публикации, мастер-классы и др.) становится основанием для определения размера стимулирующей части оплаты труда.

Модель системы внутриорганизационного повышения квалификации
и педагогических работников
БПОУ ОО «Омский строительный колледж» (колледж)

Таблица 16

Параметры модели	Оценочные показатели	Формы и методы оценки
1 уровень		
Качество условий	Соответствие финансирования, нормативно-правового обеспечения, санитарно-гигиенических условий и психологического микроклимата миссии образовательного учреждения	оснащенный кабинет для проведения ПК в соответствии с СанПиН; нормативно-правовая документация министерств ФИРО ИРОО, Положение о ПК и стажировке педагогических работников Колледжа, график проведения ПК в согласованное с преподавателями время
2 уровень		
Качество субъектов управляющей подсистемы СВПК		
администрация	Соответствие уровня компетентности членов администрации требованиям ФГОС по условиям реализации ППСЗ:	план организации мероприятий по СВПК; методическая служба команда преподавателей-модераторов и тьютеров курсов ПК; эксперты по

	постановка цели и задачи, моделирование, планирование, организация, контроль, стимулирование повышения квалификации педагогических работников	ППССЗ и КОС, система мониторинга, система стимулирования успешности педагогических работников
методическая служба (методисты)	Соответствие уровня компетентности членов методической службы требованиям ФГОС по методическому обеспечению в условиях реализации ППССЗ	курсы ПК по разработке ППССЗ, КОС, современным педагогическим технологиям; методические рекомендации для преподавателей по вопросам методического сопровождения ФГОС, набор методик, средств и технологий для обучения педагогических работников рамках ФГОС, критерии эффективности (успешности) преподавателя, методика диагностирования профессиональных затруднений педагогических работников
Качество субъектов управляемой подсистемы СВПК – педагогические работники	Соответствие компетенций преподавателей по ПК требованиям ФГОС по условиям реализации ППССЗ: организовывать собственную деятельность по повышению квалификации для решения профессиональных задач, сформированность мотивации профессионального развития	Курсы ПК, стажировка, конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы, обмен опытом, индивидуальная программа саморазвития, портфолио педагогического работника, научная конференция, статьи по педагогической тематике или по преподаваемому курсу

Качество содержания СВПК		
Психолого-педагогический блок	использование технологий психологического настроя на профессиональное - творческое саморазвитие педагогических работников и процесс обучения в рамках ПК	Психологические практикумы, тренинги, круглые столы
Блок информационной культуры	соответствие информационной компетентности участников процесса ПК, в т.ч. педагогических работников требованиям по реализации ОПОП	Курсы ПК по информационным технологиям, занятия с применением информационных технологий, электронные учебники, Интернет-сайты по профессиональному профилю для организации взаимодействия преподавателей и продвижения лучших практик

Дифференцированный подход, оплата по результатам работы рассматривается нами как условие формирования педагогической элиты и определяющий фактор гарантий качества образования.

Таблица 17

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1.	Определение потребности в	Ежегодно	Директор, зам.

	преподавательских кадрах	до 25.08	директора по УР
2	Анализ состояния обеспеченности кадрами	Ежегодно до 01.05	зам. директора по УР, специалист отдела кадров
3	Проведение аттестации руководящих и педагогических работников в соответствии с действующим Положением	Ежегодно	Директор, зам. директора по УР, методист
4.	Разработка перспективного плана повышения квалификации руководящих, педагогических и др. категорий работников:	Ежегодно до 01.10	зам. директора по УР, методист, специалист отдела кадров
4.1	организация повышения квалификации в форме обучения (с отрывом и без отрыва от производства) в ИРООО,ФПК, КПК на регионе и за его пределами	По графику	зам. директора по УР, методист
4.1.1	Организация повышения квалификации по совершенствованию обеспечения образовательного процесса для лиц с инвалидностью и ОВЗ	По графику	зам. директора по УР, методист
4.2	организация стажировок на базовых предприятиях и в профильных вузах преподавателей спец. дисциплин и мастеров производственного обучения	По графику	Директор, зам. директора по УР, методист
4.3	организация внутренней системы повышения квалификации Колледжа :	По графику	зам. директора по УР, методист
4.3.1	организация работы методического центра по методическому обеспечению ФГОС	По графику	зам. директора по УР, методист
4.3.2.	проведение открытых уроков и мастер-классов по обмену опытом	По графику	зам. директора по УР, методист
4.3.3.	организация и проведение курсов по изучению специализированных компьютерных программ	По графику	зам. директора по УР, информационная служба
4.3.4	размещения на сайте колледжа методических материалов	В течение всего периода	зам. директора по УР, методист, информационная служба
4.3.5	организация работы школы начинающего преподавателя	В соответствии с графиком	зам. директора по УР, методист
4.3.6	выпуск методического бюллетеня	В соответствии с графиком	зам. директора по УР, методист
4.3.7	организация курсов повышения квалификации сотрудников колледжа	В соответствии с графиком	зам. директора по УР, специалист отдела кадров
5	Оптимизация кадрового педагогического состава за счет привлечения к преподавательской деятельности молодых специалистов	ежегодно	Директор, зам. директора по У.Р., специалист отдела кадрами
6	Организация наставничества с целью адаптации молодых (начинающих)	В течение всего периода	зам. директора по УР, методист,

	преподавателей к условиям образовательной деятельности в колледже		председатели ЦК
7	Привлечение к педагогической деятельности с почасовой формой оплаты труда ведущих специалистов базовых предприятий и учреждений, научных и преподавательских кадров профильных вузов	Ежегодно, по мере необходимости	Директор, зам. директора по УР
8	Оптимизация составов цикловых комиссий	Ежегодно до 31.08	зам. директора по УР
9	Формирование резерва руководящего состава управленческих подразделений и утверждение программы его обучения	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР
10	Совершенствование системы «Делопроизводство»	В течение всего периода	Директор, руководитель отдела качеством, специалист отдела кадров
11	Организация тренингов психологической разгрузки	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР
12	Разработка преподавателями программ своего профессионального развития на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР, методист
13	Создание условий для профессиональной переподготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников колледжа, подготовка экспертов квалификаций	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР, методист
14	организация повышения квалификации, стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях и в организациях социальных и сетевых партнеров в соответствии с требованиями WS;	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР, методист

4.8. Социально-экономическая поддержка обучающихся и работников колледжа

4.8.1. Меры социальной поддержки и стимулирования обучающихся колледжа

Задачи

- формирование системы социально-экономической поддержки обучающихся колледжа
- создание системы содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников колледжа

Таблица 18

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
1.	Внесение изменений и дополнений в Правила внутреннего распорядка колледжа	По мере необходимости	Зам.директора по УР, Зав. отделом СПС,
2	Разработка системы мероприятий по улучшению условий образовательного пространства колледжа	В течение всего периода	Зам. директора по УР, зам. директора по А.Х.Ч
3	Предоставление обучения обучающимся по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальными нормативными актами	По мере необходимости	Зам.директора по УР
4	Предоставление участия обучающимся в формировании содержания своего профессионального образования при условии соблюдения федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального в порядке, установленном локальными нормативными актами (указанное право может быть ограничено условиями договора о целевом обучении)	По мере необходимости	Зам.директора по УР
5	Предоставление обучающимся права освоения наряду с учебными дисциплинами (модулями) по осваиваемой основной профессиональной образовательной программе любых других учебных, дисциплин (модулей) в установленном колледже порядке, а также преподаваемых в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность, дисциплин (модулей), одновременное освоение нескольких основных профессиональных образовательных программ.	По мере необходимости	Зам.директора по УР
6	Разработка программы по совершенствованию социально-культурного обеспечения и оздоровления студентов	2018	Зав. отделом СПС
7.	Реализация проекта содействия занятости и трудоустройству выпускников, в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ	В течение всего периода	Зам. директора по УР, Руководитель отдела профориентации и трудоустройства
8	Сбор и анализ статистических данных о трудоустройстве выпускников, изучение требований, предъявляемых к специалистам работодателями в отраслевом секторе рынка труда,	Ежегодно до 01.11	Зам. директора по УР, Руководитель отдела профориентации и трудоустройства
9	Представление данных о трудоустройстве выпускников по требованию Учредителя	по срокам учредителя	Зам. директора по УР, руководитель отдела

			профориентации и трудоустройства
10	Оказание содействия студентам колледжа в работе в свободное от учебы время	В течение всего периода	Зам. директора по УР, руководитель отдела ДПО и ПО
11	Оказание содействия студентам колледжа в участии в строительных отрядах в свободное от учебы время в различных отраслях экономики.	По мере необходимости	Зав. отделом СПС, руководитель отдела ДПО и ПО
12	Представление студентов по результатам учебной деятельности и участия в общественной жизни колледжа к стипендиям федерального значения и именованным	В течение всего периода	Зам. директора по УР, Зав. отделом СПС, зав.отделениями
13	Выплата стипендии студентам колледжа в соответствии с действующим Положением	В течение всего периода	Зам. директора по УР, зав.отделениями
14	Оказание материальной помощи студентам колледжа	По мере необходимости	Директор, гл. бухгалтер, зам. директора по УР, зав.отделениями, классные руководители
15	Поощрение за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности	По мере необходимости	Директор, гл. бухгалтер, зам. директора по УР, Зав. отделом СПС
16	Медицинское обслуживание студентов	В течение всего периода	Директор
17	Санаторно-курортное обслуживание студентов	В течение всего периода	Директор, Зав. отделом СПС, зав. отделениями, классные руководители
18	Обеспечение всех нуждающихся обучающихся местами проживания в общежитиях колледжа	В течение всего периода	Директор, Зав. отделом СПС

4.8.2. Меры социальной поддержки и стимулирования работников колледжа

Система стимулирования – это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на эффективность деятельности педагогического коллектива и колледжа в целом.

В колледже создана и успешно функционирует ориентированная на результат система стимулирования и мотивации работы педагогического коллектива. Она включает не только материально-денежные элементы, но также и «неденежные» (моральные, социальные, организационные и др.).

Цели:

Совершенствование системы социально-экономической поддержки работников колледжа и системы оплаты труда работников колледжа, направленной на стимулирование работников, обеспечение повышения уровня профессионального мастерства

Задачами материального и нематериального стимулирования (мотивации) являются:

1. повышение качества предоставляемых образовательных и иных услуг;
2. повышение материальной заинтересованности работников и обеспечение им социальных гарантий;
3. поддержание заинтересованности сотрудников в успешном проведении возможных структурных преобразований, стимулирование высококвалифицированного труда педагогических работников различных категорий;
4. привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, развитие таких качеств персонала, как инициатива, лояльность и преданность учебному заведению;
5. создание стимулов для повышения качества принятия управленческих решений, способствующих росту эффективности работы;
6. укрепление дисциплины работников и ответственности сотрудников.

Разработанная система стимулирования педагогического коллектива состоит из следующих видов деятельности:

- разработку и введение в действие локальных актов путем издания соответствующего приказа;
- создание комиссии по выплатам стимулирующего характера
- оформление ходатайств для выплат стимулирующего характера;
- проведение заседаний Совета по колледжу для установления доплат стимулирующего характера по всем направлениям деятельности;
- ведение протокола заседания комиссии;
- подготовка приказа о стимулирующих выплатах.
- ознакомление с приказом сотрудников колледжа.

Таблица 19

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Исполнители
<i>Улучшение условий труда работников</i>			
1.	Внесение изменений и дополнений в Правила внутреннего распорядка колледжа	По мере необходимости	Зам.директора по УР, Зам. директора по ВР, инспектор отдела кадров
2	Проведение процедуры аттестации рабочих мест, приведение в соответствии с требованиями охраны труда и предупреждение травматизма на производстве	По мере необходимости	Директор, инженер по охране труда
3	Системное улучшение условий труда всех категорий работников; оснащение рабочих мест современными информационно-коммуникативными техническими средствами, офисной мебелью и др.	ежегодно	Директор, зам.директора по АХЧ, комендант, зав. кабинетом
<i>Совершенствование системы оплаты труда</i>			
4	Установление размеров окладов,	В течение всего	Директор,

	руководителей подразделений педагогических работников и сотрудников колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.	периода	главный бухгалтер, зам.директора по УР., зам. директора по А.Х.Ч.
5	Совершенствование эффективной системы оплаты труда работников колледжа, направленной на стимулирование работников, участвующих в подготовке специалистов по профессиям ТОП-50 и разработке соответствующих УМК по ФГОС	В течение всего периода	Директор, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета
6	Установление и совершенствование системы стимулирующих выплат работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей; за интенсивность профессиональной деятельности	В течение всего периода один раз в 2 месяца	Директор, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета, комиссия по установлению выплат стимулирующего характера и оказанию материальной помощи, руководители подразделений
<i>Совершенствование системы морального и социального стимулирования</i>			
7	Разработка мероприятий по улучшению морального стимулирования работников техникума	В течение всего периода	Директор, все заместители
8	Представление работников колледжа по результатам их деятельности к награждению государственными, отраслевыми наградами	По мере необходимости, по графику Министерства образования Омской области	Директор, все заместители, руководители подразделений
9	Награждение Почётной грамотой колледжа и объявление благодарности за добросовестный труд, активное участие в работе.	В течение всего периода, по мере необходимости	Директор, все заместители, председатель профсоюзного комитета
10	Разработка и реализация программы по совершенствованию социально-культурного обеспечения и оздоровления работников колледжа	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР, инспектор отдела кадров, председатель профсоюзного комитета

11	Поздравление сотрудников колледжа со знаменательными и праздничными днями	В течение всего периода	Директор, председатель профсоюзного комитета, инспектор отдела кадров
----	---	-------------------------	---

4.9. Развитие материально- технической базы колледжа

Цель :

формирование материально-пространственной среды, обеспечивающей процесс обучения с использованием новых образовательных технологий, способствующей сохранению, укреплению здоровья студентов и сотрудников в соответствии с требованиями ФГОС, индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ

Задачи:

- обеспечение своевременного текущего и капитального ремонта зданий, кабинетов и лабораторий колледжа;
- модернизация учебно – лабораторного оборудования по специальностям подготовки;
- анализ технического состояния материальной базы колледжа;
- модернизация учебного корпуса и общежитий для обеспечения доступности зданий инвалидами и лицами с ОВЗ
- обеспечение безопасных условий труда сотрудников и студентов;
- обеспечение санитарно – гигиенических условий труда работников и студентов;
- систематический контроль сохранности и содержания материально-технической базы колледжа и ее эффективного использования.

Мероприятия по совершенствованию материально-технической базы

Таблица 20

№ п/п	Мероприятия	Сумма инвестиций (руб.)					Ответственные
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Ремонт спортзала, естественного освещения, душевых		1500000	1650000			
2.	Капитальный ремонт кровли, спортзала, актового зала	700000					Зам. директора по АХЧ, Ответственный за электрохозяйство
3.	Замена окон в аудиториях и кабинетах		500000	700000	100000	100000	Зам. директора по АХЧ Ответственный за электрохозяйство
4.	Замена узлов производственного корпуса мастерская			400000			Зам. директора по АХЧ Ответственный за электрохозяйство
5.	Монтаж наружного освещения			200000			Зам. директора по АХЧ Ответственный за электрохозяйство
6.	Ремонт отопления общежитий №1, №2		500000	1000000	500000		
7.	Капитальный ремонт		1000000				Зам. директора по

	отопления производственного корпуса						АХЧ Ответственный за электрохозяйство
8.	Ремонт пола I этаж учебного корпуса			500000			Зам. директора по АХЧ
9.	Ремонт аудиторий, кабинетов	250000	500000	500000	500000	500000	Зам. директора по АХЧ Комендант
10	Ремонт кровли учебного корпуса			3000000			Зам. директора по АХЧ Комендант
11	Ремонт кровли общ.№2		3000000				Зам. директора по АХЧ Комендант
12	Капитальный ремонт мест общественного пользования Общ.№1, №2	350000	500000	1000000	1000000	1000000	Зам. директора по АХЧ Комендант
13	Капитальный ремонт общежитий № 1 и № 2	100000	1500000	2000000	1000000	3000000	Зам. директора по АХЧ Комендант
14	Ремонт коридора II этаж производственного корпуса				1000000		Зам. директора по АХЧ Комендант
15	Ремонт коридора III,IV этаж учебного корпуса				1500000	1500000	Зам. директора по АХЧ Комендант
16	Реконструкция гардероба учебного корпуса		300000	1500000	500000		Зам. директора по АХЧ Комендант
17	Ремонт систем канализации и водопровода		300000	300000	300000	300000	Зам. директора по АХЧ
18	Приобретение электронного оборудования: компьютеры, интерактивные доски, мультимедийные проекты, ноутбуки и т.д.		700000	500000	500000	500000	Зам. директора по АХЧ
19	Приобретение мебели для учебных занятий и общежитий		1000000	1100000	100000	100000	Зам. директора по АХЧ
20	Приобретение топографического и геодезического оборудования, электроинструментов		1000000	1100000	1210000	1350000	Зам. директора по АХЧ
21	Ремонт подвальных помещений (укрепление стен, гидроизоляция)		1000000	1200000	1440000		Зам. директора по АХЧ
22	Приобретение материальных запасов для организации и		1100000	1210000	1330000	1463000	Зам. директора по АХЧ

	обеспечения бесперебойного функционирования инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа						
23	Ремонт общежитий с оборудованием мест проживания для инвалидов					800000	Зам. директора по АХЧ

4.10. Основные направления деятельности в области охраны труда и безопасности

Задачи:

- совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и улучшению условий труда;
- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда, пожарной безопасности, также режима труда и отдыха.

Основные направления:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников и студентов колледжа;
- координация деятельности всех структурных подразделений по вопросам охраны труда и пожарной безопасности;
- изучение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта по охране труда и пожарной безопасности, пропаганда вопросов охраны труда и пожарной безопасности;
- информирование и консультирование работников по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

В соответствии с действующими на территории Российской Федерации Конституцией РФ, Федеральным Законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой Кодекс РФ», Федеральным Законом от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», Федеральным Законом от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности в РФ», Правилами пожарной безопасности (ППБ 01-03) и другими нормативно-правовыми документами по охране труда и пожарной безопасности в учебном заведении должна быть организована система управления охраной труда, пожарной безопасностью и безопасностью при возникновении других чрезвычайных ситуаций (аварии на АЭС, химически опасных объектах, терроризм и т.п.). Обеспечение функционирования данной системы на должном уровне при проведении организационных, технических, профилактических и других мероприятий осуществляется при их стабильном и плановом финансировании.

Руководствуясь вышеперечисленным, в колледже регулярно проводить мероприятия с целью обеспечения безопасной жизнедеятельности студентов и сотрудников, такие как:

- постоянное обучение руководителей, специалистов, сотрудников и студентов колледжа правилам охраны труда и пожарной безопасности;
- постоянный профилактический осмотр и ремонт станочного оборудования;
- приобретение нового оборудования для проведения учебно-производственной практики;

- ревизия электрохозяйства (замена проводов, силовых щитов и шкафов, замеры сопротивления изоляции и заземления и т.д.);
- работы по проектированию и монтажу новых и ремонту имеющихся систем вентиляции;
- работы по косметическому и капитальному ремонту учебных и производственных помещений;
- выполнение работ по проектированию и монтажу систем пожарной сигнализации и оповещения в корпусах техникума и общежитий
- огнезащитная обработка сгораемых конструкций во всех зданиях колледжа;
- обеспечение сотрудников и студентов колледжа средствами индивидуальной защиты.

Таблица 21

№ п/п	Мероприятия	в тыс. руб.					Ответственн ые
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	9
1.	Подготовка и проведение обучения сотрудников и студентов по охране труда (ОТ) и пожарной безопасности (ПБ)	15	20	25	30	35	Инженер по ОТ
2.	Обучение сотрудников по пожарно-техническому минимуму, электробезопасности с выдачей соответствующих документов	80	95	110	120	135	Зам. директора по АХЧ
3.	Приобретение наглядных пособий, нормативно-технической литературы, знаков безопасности по ОТ и ПБ	3	4	5	6	7	Инженер по ОТ
4.	Приобретение средств индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь, респираторы, очки и т.д.)	60	65	72	80	90	Инженер по ОТ
5.	Приобретение первичных средств пожаротушения		120	135	145	160	Зам. директора по АХЧ
6.	Проведение работ по замерам сопротивления изоляции, заземления и т.д.		150		200		Ответственный за электрохозяйство
7.	Монтаж и пуско-наладочные работы систем пожарной сигнализации и оповещения	80	300	200			Зам. директора по АХЧ
8.	Обслуживание систем пожарной сигнализации и оповещения	168	193	215	235	250	Зам. директора по АХЧ
9.	Устройство систем видеонаблюдения	20	25	30	30	50	Зам. директора по АХЧ
10.	Огнезащитная обработка сгораемых конструкций		200			300	Инженер по ОТ
11.	Обеспечение						

	обслуживающего персонала общежития индивидуальными средствами фильтрующего действия для защиты органов дыхания	95	120	154	160	180	Командант общежития
12.	Установка дверей в помещениях электрощитовых и складских помещениях согласно требованиям ППБ и СНиП	30					Зам. директора по АХЧ
13.	Установка открывающихся решеток на 1 этажах всех корпусов		10	10	10		Зам. директора по АХЧ,
14.	Устройство контура заземления		20	30	30	30	Ответственный за электрохозяйство
15.	Проведение аттестации рабочих мест сотрудников техникума, приведение в соответствии с требованиями охраны труда и предупреждение травматизма на производстве	114		10			Зам. директора по АХЧ, инженер по охране труда
16.	Услуги профессиональной и вневедомственной охраны	280	592	652	717	789	

4.11 Экономическое обоснование развития колледжа

Экономическая деятельность колледжа в своей деятельности использует принцип, определённый Законом об образовании:

финансовое обеспечение расходных обязательств по оказанию государственных услуг в сфере образования и иных сферах, предусмотренных уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность, и направленных на цели, ради которых такая организация создана.

Существенной проблемой колледжа является недостаток финансирования. Государство в современных условиях не в состоянии выделить достаточное количество финансовых ресурсов для содержания колледжа и его развития.

В связи с этим в колледже создан финансово-экономический механизм, позволяющий эффективно использовать имеющиеся ресурсы и в пределах своих возможностей увеличивать их за счёт собственной внебюджетной деятельности. Эффективность деятельности колледжа во многом зависит от эффективности принимаемых финансовых решений, т.е. важно не только то, сколько финансовых средств поступает в колледж, но и как эти средства используются. Это обусловлено необходимостью формирования чётких целей по всем направлениям финансово-хозяйственной деятельности колледжа. Финансовое планирование является составной частью общего плана деятельности колледжа и осуществляется в соответствии с миссией, долгосрочными и краткосрочными целями его деятельности.

Финансирование целей, сформулированных в плане стратегического развития колледжа, осуществляется за счёт: * Средств бюджета + Средств внебюджетной деятельности (таблица 22).

**Основные направления внебюджетной деятельности
БПОУ ОО «Омский строительный колледж»**

Таблица 22 .

Вид деятельности	Направления
Платные образовательные услуги	Обучение в хозрасчётных группах по дневной и заочной форме обучения
	Подготовительные курсы
	Курсы повышения квалификации по образовательным программам колледжа для представителей строительных организаций
	Подготовка, переподготовка для незанятого населения
	Дополнительные образовательные и развивающие образовательные услуги для студентов колледжа
Прочие услуги: аренда помещения	Столовая
	Магазин сопутствующих товаров

Задача:

- создание реального финансово-экономического механизма с более эффективным использованием имеющихся ресурсов.

Основные направления деятельности:

- планирование финансово-хозяйственной деятельности и каждого подразделения в отдельности как главная составная часть финансовой политики колледжа
- формирование многоканального финансирования образовательной деятельности колледжа;
- поиск и формирование стабильных внебюджетных источников
- создание новых подразделений на хозрасчётной основе для оказания образовательных и иных услуг;
- осуществление эффективной предпринимательской деятельности, в том числе дополнительных образовательных услуг в соответствии с действующим законодательством;
- совершенствование системы оплаты труда работников колледжа, направленной на стимулирование работников, обеспечение повышения уровня профессионального мастерства
 - совершенствование системы контроля и анализа финансово-хозяйственной деятельности колледжа;
 - создание системы взаимовыгодного сотрудничества с работодателями.

**Перечень мероприятий
по финансово-экономическому развитию
БПОУ ОО «Омский строительный колледж»**

Таблица 23.

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	2	3	4

1.	Отчёты по финансово-хозяйственной деятельности	1 раз в квартал	Директор, бухгалтер, директора	главный заместители
2.	Совершенствование положения о материальном стимулировании сотрудников	Ежегодно июнь	Директор, директора, техникума	заместители Совет
3.	Обеспечение контроля за финансово-хозяйственной деятельностью филиалов и представительств	Ежемесячно	Главный бухгалтер, заместители директора,	
4.	Оптимизация надбавок за сложность, напряженность и ежегодно качество труда сотрудников по сентябрь итогам аттестации за учебный год..	Ежегодно, сентябрь	Директор, бухгалтер, директора,	главный заместители
5.	Пересмотр стоимости образовательных и иных услуг на следующий учебный год	Ежегодно, май	Директор, бухгалтер, директора по работе	главный заместитель. по учебной работе
6.	Маркетинг в области расширения новых источников финансирования, в том числе расширение образовательных и иных услуг, получение грантов, участие в международных проектах, спонсорская помощь и т.п.	Постоянно	Руководители подразделений	
7.	Анализ финансово-хозяйственной деятельности техникума	Ежеквартально	экономист	
8.	Составление проекта сметы финансово-хозяйственной деятельности колледжа на год с учетом финансирования за счет федерального бюджета	Февраль, ежегодно	Директор, бухгалтер, экономист	главный
9.	Осуществление анализа финансово-хозяйственной деятельности техникума и его подразделений	Ежегодно	Директор, экономист	
10.	Совершенствование планирования экономических показателей деятельности колледжа	Ежегодно	Директор, экономист	
11.	Осуществление контроля за правильностью оформления договоров и контрактов и сроками выполнения договорных обязательств	Постоянно	Юрист	
12.	Разработка и внедрение энергосберегающей программы колледжа		Зам. директора по АХЧ	
13.	Формирование системы многоканального и многоуровневого финансирования за счёт частного-государственного партнёрства		Директор, экономист	

5. Реализация плана стратегического развития

План стратегического развития является объединяющим стратегическим документом для всего колледжа, всех его подразделений, сотрудников, партнеров. План стратегического развития показывает цели и основные направления деятельности техникума с 2017-2021 годы. На основании этого документа разрабатываются планы стратегического развития подразделений.

План стратегического развития реализуется через систему оперативного планирования, которое является краткосрочным и детальным, и определяет тактику реализации плана. Составной частью оперативного планирования является мониторинг деятельности колледжа.

Систему реализации стратегического планирования можно отразить с помощью схемы 3. Реализация плана стратегического развития представляет собой непрерывный процесс.

При реализации плана стратегического развития необходимо помнить, что главным составляющим стратегии является выполнение миссии колледжа, качественная реализация запланированных мероприятий в условиях максимальной экономической эффективности.

Менеджмент планирования в колледже осуществляют директор И.И. Кучеренко и зам. директора по учебной работе О.В. Рыбакова. За каждый раздел стратегического плана и направление развития колледжа отвечает конкретный специалист.

Реализация плана стратегического развития возможна только в случае объединения усилий всех сотрудников колледжа, в атмосфере творческого сотрудничества и доброжелательности. В то же время дисциплинированность и требовательность являются необходимыми условиями успешной реализации плана. Именно план стратегического развития колледжа объединяет коллектив сотрудников в единое целое, и любой срыв и отклонение от плана влечет за собой изменения в системе планирования в целом, что может привести к нестабильности в деятельности колледжа.

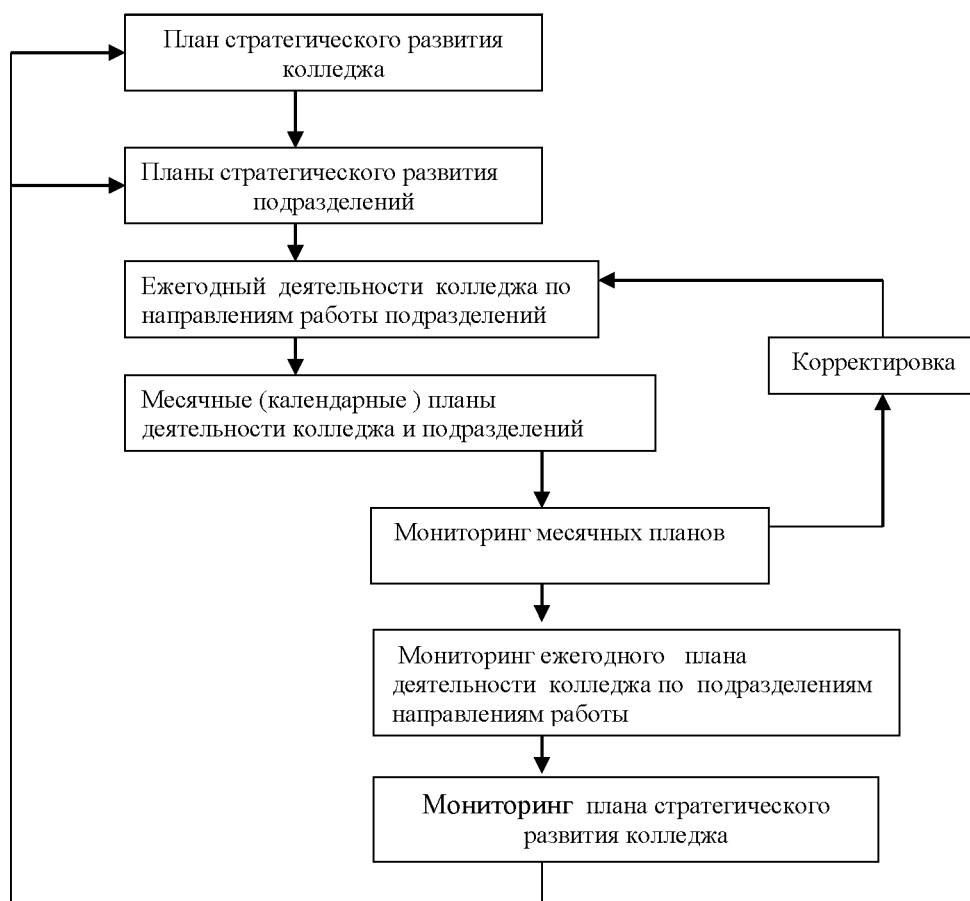


Схема 3. Реализации плана стратегического развития колледжа в 2017-2021 годах

6. Ожидаемые результаты от реализации плана стратегического развития колледжа на 2017-2021г.г.

1. Развитие интегрального, многофункционального учебного заведения, имеющего гибкую и эффективную образовательную систему. Увеличение количества инновационных, научно-образовательных и сетевых образовательных структур колледжа.
2. Создание службы мониторинга и маркетинга образовательных услуг для:
 - ведения мониторинга рынка труда по специальностям колледжа для своевременного решения вопроса о введении новых специальностей, специализаций, рабочих профессий;
 - систематического отслеживания потребностей работодателей и потребителей образовательных услуг в определённых профессиональных компетенциях, приобретаемых в колледже;
 - своевременной корректировки учебных планов и образовательных программ с учётом уточнения профессиональных компетенций, расширение возможностей профессиональных самореализаций молодёжи;
 - целенаправленной работы по формированию нового приёма студентов, гибкое изменение политики приёма относительно форм обучения, численности, бюджетного и хоз.расчётного обучения.
3. Расширение социальных связей и форм социального партнёрства в образовательном кластере с использованием многоканального финансирования. Рост негосударственного финансирования программ.

4. Изменение подходов к ведению образовательного процесса и его содержания. Внедрение новых технологий обучения
5. Создание многоступенчатой системы непрерывного образования населения. Развитие различных организационно-правовых форм взаимодействия с другими образовательными учреждениями и предприятиями отрасли.
6. Высокий уровень ответственности педагогического коллектива в реализации педагогических инноваций. Сохранение и поступательное развитие творческого потенциала преподавателей. Улучшение финансового состояния образовательного учреждения. Повышение уровня доходов сотрудников колледжа.
7. Стабильный морально-психологический климат взаимоотношений в коллектива – колледж психологического комфорта.
8. Успешное развитие колледжа. Предотвращение оттока перспективных педагогических кадров в другие предприятия и организации отрасли.
9. Повышение прозрачности и результативности бюджетных расходов и внебюджетных поступлений, повышение уровня внебюджетного софинансирования.
10. Работа в международных образовательных проектах.

Основной результат: качество подготовки выпускников в соответствии с требованиями рынка труда: востребован, конкурентоспособен, готов к самореализации в профессиональной деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ

Миссия, девиз, гимн БПОУ ОО «Омский строительный колледж»	3
1 Паспорт плана стратегического развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж»	4
1.1. Программно-целевые инструменты Плана стратегического развития	4
1.2. Цели и задачи Плана стратегического развития	5
1.3. Исполнители Плана стратегического развития	6
1.4. Срок реализации Плана стратегического развития	6
1.5. Организация выполнения Плана стратегического развития	6
2 Основные направления Стратегии развития образования до 2020 г.г. в России, используемые в Плана стратегического развития	6.
3. Современное состояние и перспективы развития Омского строительного колледжа	12
3.1 Основные сведения о БПОУ ОО «Омский строительный колледж»	12
3.2. Состояние и динамика кадрового обеспечения образовательного процесса в целом	18
3.3 Материально-техническая база колледжа	19
3.4 Концептуальные основы развития Омского строительного колледжа	21
3.5 Перспективы развития Омского строительного колледжа	23
4 Основные направления развития БПОУ ОО «Омский строительный колледж»	26
4.1. Содержание образования и организация образовательного процесса. Структура подготовки специалиста.	26
4.2. Система управления качеством подготовки (образования)	32
4.2.1 Развитие системы менеджмента качества	32
4.2.2 Обеспечение качества подготовки специалистов	35
4.3. Организация воспитательной работы со студентами	39
4.3.1 Содержание основных направлений воспитательной работы в колледже	41
4.3.2 Программа социокультурного воспитания гражданско-патриотической ориентации молодёжи	42
4.3.3 Программа организации самоуправления студентов, как программы реализующей государственно-общественный характер управления в колледже	46
4.3.4 Кадровое обеспечение воспитательной деятельности	49
4.3.5 Научное и учебно-методическое обеспечение воспитательной деятельности	50
4.3.6 Социальные партнёры в воспитательной деятельности	51
4.4 Подготовка кадров в системе образовательного кластера	52
4.5 Экспериментальная и инновационная деятельность	57
4.5.1 Научно-методическое обеспечение образовательного процесса при реализации ФГОС	58
4.5.2 Информационное обеспечение образовательного процесса	61
4.5.3 Экспериментальная деятельность	65
4.6 Международное сотрудничество	65
4.7 Кадровое обеспечение	67
4.8 Социально-экономическая поддержка обучающихся и работников колледжа	72
4.8.1 Меры социальной поддержки и стимулирования обучающихся колледжа	72

4.8.2	Меры социальной поддержки и стимулирования работников колледжа	74
4.9	Развитие материально-технической базы колледжа	77
4.10	Основные направления деятельности в области охраны труда и безопасности	79
4.11	Экономическое обоснование развития колледжа	81
5	Реализация плана стратегического развития	84
6	Ожидаемые результаты от реализации плана стратегического развития колледжа на 2017-2021г.г.	85