



Министерство образования и науки Пермского края

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Чайковский индустриальный колледж»

СОГЛАСОВАНА

Начальник управления
профессионального
образования Министерства
образования и науки Пермского
края

 И.В. Бочаров
« 24 » 2016 года



УТВЕРЖДЕНА

решением Управляющего
Совета ГБПОУ «Чайковский
индустриальный колледж»
от 14.01.2016г., протокол
заседания №1

ПРОГРАММА

РАЗВИТИЯ ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж» НА ПЕРИОД 2016-2020 ГОДЫ

Содержание

Паспорт программы	4
I Общая характеристика текущего состояния ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»	8
II Стратегия развития ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж» до 2020 года	12
III Система мероприятий и проектов программы	19
IV Перечень целевых показателей программы	31
V Сводные финансовые затраты на реализацию программы	34
VI Управление реализацией Программы	38
VII Анализ рисков реализации Программы и описание мер управления рисками	40
Приложение 1. Паспорт проекта «Кадры под ключ»	41
Приложение 2. Паспорт проекта «Worldskills Чайковский»	46
Приложение 3. Паспорт проекта «Многофункциональный центр»	50
Приложение 4. Паспорт проекта «Компетенция Плюс»	56
Приложение 5. Паспорт проекта «Открытые возможности»	61
Приложение 6. Паспорт проекта «Корпоративное обучение»	64
Приложение 7. Паспорт проекта «Корпоративный PR»	68
Приложение 8. Паспорт проекта «Электронный колледж»	71
Приложение 9. Паспорт проекта «Цифровая библиотека»	75

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

- АМР** – автоматизированное рабочее место
АППО – адаптированная программа профессионального обучения
БИЦ – библиотечно-информационный центр
ДПО – дополнительное профессиональное образование
ИСУ – информационная система управления
КРС – квалифицированные рабочие и служащие
МФЦ – Многофункциональный центр
МЦПК – многофункциональный центр профессиональных квалификаций
ОВЗ – ограниченные возможности здоровья
ОПОП – основная профессиональная образовательная программа
ОППО – основная программа профессионального обучения
ОУ – образовательное учреждение
ПТД – проектно-техническая документация
С(К)ОУ – среднее (коррекционное) общеобразовательное учреждение
СОШ – средняя общеобразовательное учреждение
ССЗ – специалисты среднего звена
ТЗ – техническое задание
УГС – укрупненная группа специальностей
УМД – учебно-методическая документация
ФГОС СПО – федеральный образовательный стандарт среднего профессионального образования
ГБПОУ ЧИК – Чайковский индустриальный колледж
ЧМР – Чайковский муниципальный район
ЭБС – электронная библиотечная система
ЭОР – электронные образовательные ресурсы

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программы развития ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж» на период 2016-2020 годы
Основание для разработки Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; 3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденной распоряжением правительства РФ от 22 ноября 2012 года №2148-р; 4. Закон Пермского края от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае»; 5. Государственная программа Пермского края «Развитие образования и науки», утвержденной Постановлением Правительства Пермского края от 03.10.2013г. №1318-п; 6. Устав ГБПОУ «Чайковский колледжа»
Разработчик программы	Администрация ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»
Ответственный исполнитель программы	Администрация ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»
Исполнители программы	Администрация, структурные подразделения, проектные группы ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»
Цель программы	Комплексное развитие образовательной системы ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж», обеспечивающее улучшение качества образования, эффективность трудовой социализации молодежи и других групп населения на основе использования инновационных моделей управления и реализации образовательной деятельности.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение востребованности и престижности реализуемых образовательных программ среди различных групп потребителей образовательных услуг и заинтересованных сторон; • Обеспечение адаптивности структуры и содержания образовательного процесса к потребностям потребителей образовательных услуг и ожиданиям заинтересованных сторон; • Повышение качества образования за счет расширения

	<p>и развития партнерства с участниками рынка труда (реальными и потенциальными);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развитие конкурсного движения по направлениям профессиональной подготовки обучающихся; • Обеспечение востребованности выпускников на рынке труда; • Разработка и реализация механизмов социально-педагогического сопровождения и поддержки обучающихся; • Обеспечение вовлеченности обучающихся в социокультурную среду колледжа и молодежные проекты района, края; • Совершенствование внутренней системы оценки качества образования с учетом ГОСТ Р ИСО 9001-2011; • Участие в процедурах независимой оценки качества образования; • Развитие маркетинговой деятельности для позиционирования колледжа на рынке образовательных услуг и рынке труда; • Разработка и внедрение инновационных моделей образовательной деятельности; • Разработка и реализация эффективной системы развития кадрового потенциала; • Совершенствование системы управления колледжем в контексте решения задач стратегического развития; • Расширение и развитие партнерства с государственными структурами, работодателями и общественностью; • Формирование и обеспечение реализации кадровой политики в колледже; • Развитие инфраструктуры и имущественного комплекса колледжа в соответствии с решением задач стратегического развития; • Формирование и обеспечение реализации информационной политики колледжа; • Финансово-экономическое обеспечение развития колледжа.
Срок реализации программы	2015-2020 гг. (без выделения этапов реализации)
Ожидаемые конечные результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие конкурса при приеме на обучение по реализуемым образовательным программам; • Обеспечена сохранность контингента обучающихся в соответствии с установленными требованиями

<p>программы</p>	<p>государственного задания;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечена адекватность образовательных программ требованиям профессиональных стандартов (квалификационным требованиям); • Введен должностной функционал тьютора образовательной деятельности студентов; • Применяются современные педагогические технологии; • Создана и функционирует медико-психолого-педагогическая комиссия для комплексного сопровождения образовательной деятельности лиц с ОВЗ; • Созданы учебно-производственные площадки на базе партнерских предприятий; • Увеличено количество студентов, принявших участие в профессиональных конкурсах; • Обеспечено участие в конкурсных мероприятиях Worldskills Russia; • Обеспечено трудоустройство выпускников колледжа в соответствии с установленными требованиями государственного задания; • Достигнут ежегодный рост доходов от внебюджетной образовательной деятельности; • Снижен уровень безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних обучающихся, правонарушений совершеннолетних обучающихся; • Обеспечена занятость обучающихся во внеучебной деятельности в соответствии с требованиями государственного задания; • Получена профессионально-общественная аккредитация образовательных программ; • Увеличено количество студентов, обучающихся по трехсторонним соглашениям «Предприятие - Колледж - Обучающийся»; • Применяются инновационные модели образовательной деятельности и обобщены лучшие практики инновационной деятельности инженерно-педагогических работников; • Разработана кадровая политика колледжа и нормативно-правовое обеспечение процедур ее реализации; • Повышение уровня квалификации инженерно-педагогических работников;
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Создана внутренняя (корпоративная) модель обучения персонала; • Организационная структура и система локальных нормативных актов обеспечивают решение стратегических задач развития колледжа; • Функционирует АСУ «Мегакампус»; • Стабильность показателя средней заработной платы сотрудников колледжа; • Созданы новые учебно-производственные комплексы; • Разработана социальная политика колледжа и нормативно-правовое обеспечение процедур ее реализации; • Разработана информационная политика колледжа и нормативно-правовое обеспечение процедур ее реализации. • Реализованы проекты программы развития. 					
Целевые показатели программы	Перечень целевых показателей представлен в разделе IV. «Перечень целевых показателей эффективности реализации Программы развития ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж» на 2016-2020 годы»					
Объемы и источники финансирования программы (тыс.руб)	Источники	Объемы финансирования по годам				
		2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
	Бюджетные средства ПК (включая средства, полученные в рамках реализации государственной Программы развития образования Пермского края)	1800,00	1120,00	2025,00	2249,00	2698,00
	Внебюджетные средства ГБПОУ ЧИК (включая средства, полученные в рамках благотворительной помощи)	1115,00	1215,00	1265,00	1315,00	1315,00
Итого:	2915,00	2335,00	3290,00	3564,00	4013,00	

I ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ГБПОУ «ЧАЙКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж» - профессиональная образовательная организация Пермского края, предоставляющая образовательные услуги населению в соответствии с лицензией №3833 от 16.02.2015г., выданной Государственной инспекцией по контролю и надзору в сфере образования Пермского края.

Основные группы потребителей образовательных услуг колледжа:

- выпускники общеобразовательных школ, желающие получить среднее профессиональное образование (доля от общего числа граждан, получавших образовательную услугу по итогам 2014/2015 учебного года – 47%);
- выпускники коррекционных школ VIII вида, желающие получить профессию рабочего по адаптированным программам профессионального обучения (доля от общего числа граждан, получавших образовательную услугу по итогам 2014/2015 учебного года – 5%);
- граждане, желающие получить квалификацию рабочего, служащего или пройти переподготовку (доля от общего числа граждан, получавших образовательную услугу по итогам 2014/2015 учебного года – 23%);
- граждане, желающие повысить имеющуюся квалификацию (доля от общего числа граждан, получавших образовательную услугу по итогам 2014/2015 учебного года – 15%).

Согласно лицензии колледж имеет возможность осуществлять образовательную деятельность по образовательным программам:

- среднего профессионального образования: подготовки квалифицированных рабочих и служащих, подготовки специалистов среднего звена;
- профессионального обучения;
- дополнительного образования: дополнительного профессионального и дополнительного образования детей и взрослых.

Согласно лицензии колледж имеет право на осуществление образовательной деятельности по 29 основным профессиональным образовательным программам по 14 укрупненным группам профессий и специальностей (Таблица 1):

Таблица 1 – Характеристика реализуемых программ среднего профессионального образования

№	Наименование укрупненных групп профессий и специальностей	Наименование основных профессиональных образовательных программ
1	08.00.00 Архитектура и строительство	08.01.06 Мастер сухого строительства

		08.01.07 Мастер общестроительных работ
		08.01.08 Мастер отделочных строительных работ
		08.02.07 Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции
2	09.00.00 Информатика и вычислительная техника	09.02.01 Компьютерные системы и комплексы
3	13.00.00 Электро- и теплотехника	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)
4	15.00.00 Машиностроение	15.01.20 Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
		15.01.26 Токарь-универсал
		15.01.30 Слесарь
		15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)
5	18.00.00 Химические технологии	18.01.26 Аппаратчик-оператор нефтехимического производства
		18.01.27 Машинист технологических насосов и компрессоров
6	19.00.00 Промышленная экология и биотехнология	19.01.02 Лаборант-аналитик
7	21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	21.02.05 Земельно-имущественные отношения
8	23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта	21.01.03 Автомеханик
		23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин
		23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
9	35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство	35.01.09 Мастер растениеводства
		35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка
		35.02.07 Механизация сельского хозяйства
10	39.00.00 Социология и социальная работа	39.02.01 Социальная работа
11	44.00.00 Образование и педагогические науки	44.02.01 Дошкольное образование
		44.02.02 Преподавание в начальных классах
12	46.00.00 История и археология	46.01.01 Секретарь
13	49.00.00 Физическая культура и спорт	49.02.01 Физическая культура
		49.02.02 Адаптивная физическая культура
14	54.00.00 Изобразительное и прикладные виды искусства	54.01.01 Исполнитель художественно-оформительских работ
		54.02.01 Дизайн (по отраслям)
		54.02.02 Декоративно-прикладное искусство

Согласно государственному заданию на оказание образовательных услуг в 2015 году колледж осуществлял образовательную деятельность по 28 образовательным программам среднего профессионального образования.

В течение последних 3-х лет Министерство образования и науки Пермского края выдает государственное задание на оказание образовательных услуг лицам с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости), не имеющими основного общего или среднего общего образования, по адаптированным образовательным программам профессионального обучения с получением рабочих профессий: 11196 Бетонщик, 12680 Каменщик, 16600 Печник, 14621 Монтажник санитарно-технических систем и оборудования, 18560 Слесарь-сантехник, 18559 Слесарь-ремонтник, 19727 Штукатур, 13450 Маляр, 15220 Облицовщик-плиточник, 15415 Овощевод защищенного грунта, 18103 Садовник, 12565 Исполнитель художественно-оформительских работ, 12476 Изготовитель художественного изделия из бересты.

Колледж реализует следующие виды образовательных программ профессионального обучения:

- профессиональной подготовки (доля от общего числа реализованных программ профессионального обучения по итогам 2014/2015 учебного года – 21%);
- повышения квалификации (доля от общего числа реализованных программ профессионального обучения по итогам 2014/2015 учебного года – 51%);
- профессиональная переподготовка по рабочим квалификациям (доля от общего числа реализованных программ профессионального обучения по итогам 2014/2015 учебного года – 28%).

Реализация образовательных программ осуществляется при участии партнерских организаций и предприятий г. Чайковский и Чайковского муниципального района. На начало 2015/2016 учебного года колледж заключил более 90 договоров о партнерстве, обеспечивающих различные формы участия профильных организаций и предприятий в подготовке кадров.

Социокультурную среду колледжа составляют:

- система корпоративных культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- 9 объединений и секций, реализующих программы внеучебной деятельности для студентов спортивной и творческой направленности;
- корпоративное конкурсное движение по различным направлениям профессиональной и общекультурной деятельности;
- студенческая спартакиада колледжа по 6 видам спорта.

По итогам реализации предыдущей Программы развития колледжа в период с 2011-2015г.г. была сформирована система обеспечения развития колледжа, включающая следующие системные компоненты:

- систему управления колледжем, модернизированную с учетом требований ГОСТ Р ИСО 9001-2011 «Система менеджмента качества. Требования»;
- модели профессиональной самореализации инженерно-педагогических работников в колледже через конкурсное движение, обобщение профессиональных практик, вовлечение в управление деятельностью колледжа;
- механизмы социально-правового обеспечения и поддержки студентов;
- модернизированную инфраструктуру информационно-библиотечного обеспечения образовательной деятельности;
- производственную инфраструктуру и среду, приведенную в соответствие с нормативными требованиями, включая ФГОС, и спектром реализуемых образовательных программ;
- систему корпоративных мероприятий, реализуемых в рамках социальной политики колледжа;
- модернизированную физкультурно-оздоровительную среду.

Разработка новой Стратегии развития была инициирована руководством колледжа в начале 2014/2015 учебного года на основании ряда факторов, связанных с внутренним состоянием организации и характеристиками внешней среды:

- завершением Программы развития Колледжа, рассчитанной на период до 2015 года;
- со стороны государственной политики федерального и регионального уровня в сфере профессионального образования - введением ФГОС СПО 3-его поколения, принятием нового законодательства в области образования, реализацией государственной программы развития системы образования Пермского края;
- со стороны рынка образовательных услуг - объемом и составом потребителей образовательных услуг (групп населения) в сфере профессионального образования, конкурентным окружением;
- со стороны рынка труда – кадровыми дефицитами предприятий, организаций, заинтересованностью потенциальных работодателей в выпускниках колледжа.

Завершение очередного этапа развития, а также вызовы внешней среды выявили необходимость решения нового комплекса целей и задач, направленных на преодоление (минимизацию) имеющихся и прогнозируемых противоречий дальнейшего развития колледжа, а именно:

- отсутствие конкурса при поступлении на отдельные направления подготовки кадров;
- недостаточная ориентированность перечня образовательных программ и их содержания на потребности рынка труда Чайковской территории и близлежащих территорий, а также запросы различных групп населения;

- относительно высокий уровень правонарушений среди обучающихся в колледже молодежи;
- недостаточная доступность образовательных услуг для лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- недостаточность использования современных образовательных технологий в образовательном процессе;
- недостаточная ориентация инженерно-педагогических работников на достижение высоких профессиональных результатов;
- недостаточность использования современных образовательных ресурсов в образовательном процессе;
- недостаточность инфраструктурных и производственных ресурсов для обеспечения качества практической подготовки по отдельным направлениям;
- неразвитость форм участия граждан в определении политики развития колледжа, в том числе независимой оценке качества образовательных услуг колледжа.

II СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ГБПОУ «ЧАЙКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» ДО 2020 ГОДА

Основная стратегическая цель развития - лидерство среди профессиональных образовательных организаций Пермского края через реализацию ключевых компетенций колледжа:

- подготовку колледжем высокопрофессиональных и востребованных на региональном рынке труда рабочих, служащих и специалистов;
- обеспечение успешной трудовой социализации выпускников колледжа на региональном рынке труда;
- инновационную деятельность в области управления и образовательных технологий.

Локальные цели:

в сфере образовательной деятельности – развитие Колледжа как центра развития профессиональных квалификаций, конкурентоспособность которого обеспечивается новым качеством подготовки выпускников, повышением численности обучающихся, расширением участия предприятий и организаций Чайковской территории в подготовке квалифицированных кадров, востребованностью выпускников на рынке труда региона, инновационным характером системы управления и образовательных технологий.

в сфере социализирующей деятельности – закрепление за Колледжем статуса института позитивной социализации молодежи, обеспечивающим адаптацию обучающихся с различными образовательными возможностями и социальным статусом в системе трудовых отношений и в целом общественной жизни.

в сфере инновационной деятельности – укрепление позиций Колледжа как инновационной образовательной организации, которая разрабатывает и внедряет инновационные технологии в управлении и образовательной деятельности, позволяющие эффективно решать задачи профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена.

Задачи развития в сфере образовательной деятельности:

- Обеспечение качества набора обучающихся за счет повышения количества абитуриентов.
- Обеспечение адаптивности структуры и содержания образовательного процесса к требованиям основных потребителей образовательной услуги колледжа – обучающихся, а также заинтересованных сторон – работодателей.
- Повышение качества образования за счет расширения и развития партнерства с участниками рынка труда, являющимися основными потребителями поставляемых колледжем подготовленных рабочих, служащих и специалистов.

- Развитие конкурсного движения по направлениям подготовки студентов
- Обеспечение востребованности выпускников Колледжа.
- Обеспечение устойчивого роста доходов от образовательной деятельности Колледжа.

Задачи развития в сфере социализирующей деятельности:

- Разработка и реализация механизмов социально-педагогического сопровождения и поддержки обучающихся
- Обеспечение вовлеченности обучающихся в социокультурную среду колледжа и молодежные проекты района, края.

Задачи развития в сфере инновационной деятельности:

- Совершенствование внутренней системы оценки качества образования с учетом ГОСТ Р ИСО 9001-2011.
- Участие в процедурах независимой оценки качества образования.
- Развитие маркетинговой деятельности для обеспечения позиционирования Колледжа на рынке образовательных услуг и эффективной интеграции образовательной деятельности в процессы развития рынка труда.
- Разработка и внедрение инновационных моделей образовательной деятельности.
- Разработка и реализация эффективной системы развития кадрового потенциала Колледжа.

Приоритетные образовательные направления:

- Техника и технологии строительства;
- Информатика и вычислительная техника;
- Электро- и теплотехника;
- Машиностроение;
- Химические технологии;
- Промышленная экология и биотехнологии;
- Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия;
- Техника и технологии наземного транспорта;
- Сельское, лесное и рыбное хозяйство;
- Социология и социальная работа;
- Образование и педагогические науки;
- История и археология;
- Физическая культура и спорт;
- Изобразительное и прикладные виды искусств;

Приоритетные направления в области социализирующей деятельности:

- профилактика асоциального поведения среди обучающейся молодежи;
- социально-педагогическое сопровождение и поддержки обучающихся с различными образовательными потребностями, возможностями здоровья и социальным статусом;

- социальные проекты и молодежные инициативы;
- площадки развития и самореализации в сфере физкультуры и спорта, военно-патриотической и социокультурной деятельности.

Приоритетные инновационные направления:

- Инновационные направления обеспечения качества деятельности Колледжа относительно: удовлетворенности основных потребителей и заинтересованных сторон, удовлетворенности персонала профессиональной деятельностью в Колледже, общественной роли Колледжа в социально-экономическом развитии Чайковского муниципального района.
- Инновационные направления маркетинговой деятельности: маркетинговые исследования рынка труда и рынка образовательных услуг; модели участия базовых предприятий и организаций в разработке содержания профессиональных образовательных программ, совместной организации подготовки кадров; модели содействия трудоустройству выпускников Колледжа в соответствии с присвоенной квалификацией; эффективные PR-технологии.
- Инновационные модели образовательной деятельности: обучение по индивидуальным образовательным программам (включая адаптированные); сетевой формы реализации образовательных программ, в том числе дуального обучения; с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; рейтинговой системы оценивания образовательных достижений студентов; участие в региональных и всероссийских конкурсных движениях в сфере осваиваемой профессиональной деятельности.
- Инновационные направления развития кадрового потенциала: проектирование профессиональной карьеры персонала; оценка деятельности персонала; система стимулирования и мотивации персонала.

Задачи обеспечения развития колледжа:

- Совершенствование модели управления, создающей возможности расширения самостоятельности структурных подразделений колледжа в решении стратегических задач развития в целом, что предполагает: организацию управления стратегией Колледжа; автоматизация системы управления образовательной деятельности Колледжа; совершенствование системы планирования и мониторинга показателей эффективности деятельности сотрудников, структурных подразделений и Колледжа в целом; повышение самостоятельности образовательных и административных подразделений Колледжа, их ответственности за результаты образовательной инновационной и социализирующей деятельности.
- Совершенствование управленческой и организационной структуры Колледжа предполагает: оптимизацию компетенций, разграничение

- функций, полномочий и ответственности; формирование органов координации и управления деятельностью проектных групп;
- Совершенствование нормативно-правового обеспечения управленческой деятельности предполагает: разработку целевых показателей эффективности сотрудников и структурных подразделений, направленных на стимулирование к качественному результату труда и поощрение за конечные результаты выполненной работы; совершенствование процедур и регламентов управления образовательной деятельностью Колледжа; развитие системы менеджмента качества.
 - Определение новых перспективных направлений сотрудничества с основными потенциальными партнерами.
 - Развитие сотрудничества с базовыми профильными предприятиями и организациями в образовательной области: совместная разработка образовательных программ; проекты по созданию подразделений для практического обучения студентов на базе профильных предприятий и организаций.
 - Развитие сотрудничества в инновационной и социализирующей деятельности, в том числе в следующих направлениях: организация и проведение профессиональных конкурсов; реализация студенческих проектов; участие в корпоративных мероприятиях партнеров.
 - Повышение квалификации преподавателей и сотрудников Колледжа за счет практических стажировок на базе ведущих предприятий и организаций региона;
 - Привлечение внебюджетных средств за счет участия в конкурсах проектов грантодателей.
 - Мониторинг рынка труда, рынка образовательных услуг и разработка рекомендаций по улучшению деятельности Колледжа;
 - Обеспечение планирования и координации деятельности подразделений Колледжа по разработке и выполнению соглашений, договоров, проектов.
 - Обеспечение динамичного карьерного и квалификационного роста молодых сотрудников, своевременной ротации кадров; обеспечение механизма «карьерного лифта».
 - Управление персоналом на основе модели компетенций. Оценка деятельности на основе целевых показателей. Планирование и подготовка резерва на ключевые должности.
 - Совершенствование системы мотивации, включающей комплекс материальных и моральных стимулов, социальных гарантий, мероприятий, направленных на обеспечение профессионального и карьерного роста сотрудника, повышение его статуса.
 - Повышение эффективности системы оплаты труда и материального стимулирования за счет обеспечения ведущей роли основного персонала Колледжа, установления зависимости размера

стимулирующих выплат от конечных результатов работы, интенсивности и производительности труда, использование новых адресных форм индивидуальной и групповой поддержки перспективных сотрудников колледжа, реализующих приоритетные направления деятельности, планомерное повышение базовой средней зарплаты инженерно-педагогических работников.

- Планомерное совершенствование материально-технической инфраструктуры и производственной среды колледжа: оснащение современным учебным оборудованием и вспомогательным оборудованием для обеспечения учебного процесса, автоматизация систем управления и образовательных процессов;
- Повышение эффективности использования оборудования и помещений Колледжа: создание ресурсных центров и расширение числа их пользователей, оптимизация образовательных программ и графиков учебного процесса, формирование ресурса в виде помещений для проведения публичных мероприятий (конференций, круглых столов, выставок и пр.), увеличение количества общественных и публичных мероприятий, проводимых на базе колледжа.
- Развитие имущественного комплекса для реализации образовательной, инновационной и социализирующей деятельности колледжа за счет реконструкции и перепрофилирования помещений, создания лабораторий (мастерских) на базе профильных предприятий и организаций.
- Улучшение качества имущественного комплекса за счет текущего, капитального ремонта и мероприятий по повышению эффективности текущей эксплуатации.
- Разработка минимального социального стандарта для всех сотрудников Колледжа и реализация дифференцированного подхода при формировании социального пакета в зависимости от индивидуального вклада в развитие колледжа.
- Организация и поддержка проведения коллективных мероприятий для формирования внутренних корпоративных отношений.
- Реализация социальных программ для обучающихся и сотрудников колледжа.
- Обеспечение безопасных условий учебы, труда и отдыха.
- Создание условий для реализации творческих способностей студентов, сотрудников и преподавателей колледжа во внеучебное время.
- Оказание поддержки ветеранам колледжа.
- Поддержка общественных организаций (объединений) сотрудников и студентов колледжа, деятельность которых направлена на развитие колледжа.
- Разработка концепции информационной политики и плана коммуникативно-информационных взаимодействий колледжа с целевыми аудиториями.

- Разработка мероприятий по использованию бренда и символики колледжа.
- Развитие корпоративной культуры как внутренней составляющей имиджа колледжа.
- Развитие традиционных связей с общественностью с целью обеспечения постоянного присутствия колледжа в информационном поле и привлечению внимания целевых аудиторий к колледжу, его возможностям и достижениям.
- Совершенствование инфраструктуры информационной политики колледжа.
- Создание условий для использования энергоэффективных технологий и экономии текущих затрат.
- Развитие системы среднесрочного финансово-экономического прогнозирования уровня доходов колледжа для своевременного принятия решений о перераспределении ресурсов на наиболее перспективные направления.
- Создание финансовых резервов и фондов для ресурсного обеспечения новых перспективных направлений деятельности колледжа.
- Совершенствование нормативной базы, регламентирующей планирование, исполнение, мониторинг, отчетность и анализ эффективности исполнения финансовых планов колледжа.

III СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОЕКТОВ ПРОГРАММЫ

N п/п	Задачи развития колледжа	Наименование мероприятия/ проекта	Ответственный исполнитель	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)
				начала реализации	окончания реализации	
1	2	3	4	5	6	7
1. В сфере образовательной деятельности						
1.1	Обеспечение качества набора обучающихся за счет повышения количества абитуриентов	1.1.1 Организация конкурсного движения для школьников	Баженова О.В., зав. сектором по привлечению абитуриентов	2015г.	2020г.	Наличие конкурса на поступление по каждой запускаемой ОПОП
		1.1.2 Обеспечить преимущество образовательных программ С(К)ОУ и АППО	Гребнева Н.В., зав. отделением подготовки КРС по АППО	2015г.	2018г.	Сохранность контингента в течение 1 семестра
1.2	Обеспечение адаптивности структуры и содержания образовательного процесса к требованиям основных потребителей образовательной услуги колледжа – обучающихся, а также заинтересованных сторон – работодателей	1.2.1 Введение функционала тьютора образовательной деятельности студентов	Черезова И.А., зам. директора по образовательной деятельности	2017	2020	Введение должности тьютора в штатное расписание Разработка регламентов тьюторства.
		1.2.2 Обеспечить координацию деятельности подразделений и специалистов по сопровождению обучающихся с ОВЗ	Баранов А.Л., директор	2016	2020	Создание и функционирование медико-психолого-педагогической комиссии колледжа

		1.2.3 Обновление основных профессиональных образовательных программ с учетом профессиональных стандартов	Калмыкова Н.А., зав. сектором управления УМД ОПОП	2016г.	2020г.	Соответствие основных профессиональных образовательных программ требованиям профессиональных стандартов
		1.2.4 Обновление образовательных программ профессионального обучения с учетом профессиональных стандартов	Баранова Е.И., руководитель МЦПК	2016г.	2020г.	Обновление образовательных программ профессионального обучения с учетом профессиональных стандартов
		Проект «Компетенция Плюс»	Скорцова О.А., зав. отделением, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Разработка программ профессиональной переподготовки с учетом профессиональных стандартов
1.3	Повышение качества образования за счет расширения и развития партнерства с участниками рынка труда, являющимися основными потребителями поставляемых колледжем подготовленных рабочих, служащих и специалистов	Проект «Кадры под ключ»	Князева И.С., зав. сектором развития партнерства и содействия трудоустройству, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Учебно-производственные площадки на базе партнерских предприятий
1.4	Развитие конкурсного движения по направлениям	1.4.1 Обеспечить участие студентов в конкурсных	Черезова И.А., зам. директора	2016	2020	Расширение круга участников

	подготовки студентов	мероприятиях различных уровней	по образовательной деятельности			профессиональных конкурсов, в том числе через участие во Всероссийских дистанционных студенческих конкурсах
		Проект «WorldSkills Чайковский»	Калмыкова Н.А., зав. сектором управления УМД ОПОП, руководитель проекта	2016	2020	Открытие специализированных центров компетенций «Дошкольное воспитание» в рамках WorldSkills Наличие экспертов по компетенциям в рамках WorldSkills Подготовка студентов на базе специализированных центров компетенций Пермского края «Сварочное дело», «Облицовка плиткой», «Сухое строительство», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Сельскохозяйственные машины»
		1.4.2 Проведение конкурса профессионального мастерства среди обучающихся по АППО	Гребнева Н.В., зав. отделением подготовки КРС по АППО	2015г.	2020г.	Поддержка способных в профессиональной деятельности обучающихся

1.5	Обеспечение востребованности выпускников Колледжа	Проект «Кадры под ключ»	Князева И.С., зав. сектором развития партнерства и содействия трудоустройству, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Выполнение государственного задания на оказание образовательных услуг по показателям трудоустройства
		1.5.1 Организация службы содействия трудоустройству выпускников	Малышева Е.Е., зам. директора по развитию	2016г.	2018г.	Организационные условия для реализации деятельности колледжа по содействию трудоустройству выпускников
1.6	Обеспечение устойчивого роста доходов от образовательной деятельности Колледжа	1.6.1 Планирование и реализация платных образовательных услуг с учетом ежегодного роста доходов	Баранова Е.И., руководитель МЦПК	2016г.	2020г.	Ежегодный рост доходов от образовательной деятельности МЦПК не менее 3%
2. В сфере социализирующей деятельности						
2.1	Разработка и реализация механизмов социально-педагогического сопровождения и поддержки обучающихся	2.1.1 Обеспечить координацию внутреннего и внешнего взаимодействия колледжа по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Кулькова Т.Ю., руководитель отдела социального развития и поддержки студентов	2016г.	2016г.	Создание коллегиального органа управления, регулирующего внутреннее и внешнее взаимодействие колледжа по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений

						несовершеннолетних
		2.1.2 Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделений и исполнителей по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Кулькова Т.Ю., руководитель отдела социального развития и поддержки студентов	2016	2017г.	Пакет локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделений и исполнителей по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних
		2.1.3 Разработка и реализация программы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Каракулина Н.П., зав.сектром социально- педагогического сопровождения студентов	2016г.	2020г.	Утвержденная программа профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних
2.2	Обеспечение вовлеченности обучающихся в социокультурную среду колледжа и молодежные проекты района, края	Проект «Открытые возможности»	Кулькова Т.Ю., руководитель отдела социального развития и поддержки студентов, руководитель проекта	2016г.	2020г.	Занятость обучающихся во внеучебной деятельности не менее 70% от общего числа обучающихся (из них не менее 30% - в программах внеучебной деятельности колледжа);
3 В сфере инновационной деятельности						

3.1	Совершенствование внутренней системы оценки качества образования с учетом ГОСТ Р ИСО 9001-2011.	Проект «Электронный колледж»	Марков Р.М., менеджер укрупненной группы специальностей, руководитель проекта	2015г.	2017г.	Автоматизация сбора, обработки и хранения информации о качестве образования на платформе ИСУ «Мегакампус»
		3.1.1 Разработка методического обеспечения процедур оценки качества образования	Обухова Е.А., зав. сектором мониторинга качества образования	2015г.	2017г.	Наличие методического обеспечения процедур внутренней системы оценки качества образования
3.2	Участие в процедурах независимой оценки качества образования	Проект «Кадры под ключ»	Князева И.С., зав. сектором развития партнерства и содействия трудоустройству, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Профессионально-общественная аккредитация: - ОПОП: - ОППО:
3.3	Развитие маркетинговой деятельности для обеспечения позиционирования Колледжа на рынке образовательных услуг и эффективной интеграции образовательной деятельности в процессы	3.3.1 Систематичное проведение маркетинговых исследований рынка труда	Малышева Е.Е., зам. директора по развитию	2015г.	2020г.	Наличие базы данных о развитии регионального рынка труда
		Проект «Кадры под ключ»	Князева И.С., зав. сектором развития партнерства и содействия	2015г.	2020г.	Подготовка квалифицированных рабочих, служащих и специалистов по трехсторонним

	развития рынка труда		трудоустройству, руководитель проекта			соглашениям
3.4	Разработка и внедрение инновационных моделей образовательной деятельности	Проект «Электронный колледж	Марков Р.М., менеджер укрупненной группы специальностей, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Применение дистанционных технологий обучения
		Проект «Цифровая библиотека»	Имамова Л.А., заведующая БИЦ, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Применение электронного обучения
		Проект «Корпоративное обучение»	Клячина О.З., руководитель отдела управления персоналом, руководитель проекта	2016г.	2020г.	Системное использование преподавателями в собственной педагогической практике инновационных моделей образовательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • индивидуализации образования; • компетентностного (системно- деятельностного) подхода;

						<ul style="list-style-type: none"> рейтинговой системы оценивания <p>Обучающие семинары и тьюторские стажировки</p>
3.5	Разработка и реализация эффективной системы развития кадрового потенциала Колледжа	Проект «Корпоративное обучение»	Клячина О.З., руководитель отдела управления персоналом, руководитель проекта	январь 2016	декабрь 2020	<p>Внутренняя (корпоративная) модель обучения персонала</p> <p>Увеличение количества преподавателей колледжа, имеющих первую и высшую категории</p> <p>Система развития профессиональных компетенций преподавателями с опорой на структуру Электронного портфолио в условиях тьюторского сопровождения</p>
4 В сфере обеспечения развития колледжа						
4.1	Управление деятельностью колледжа	4.1.1 Совершенствование модели управления, создающей возможности расширения самостоятельности структурных подразделений колледжа в решении стратегических задач развития в целом	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Локальные нормативные акты, регламентирующие реализацию стратегии развития колледжа

		4.1.2 Совершенствование управленческой и организационной структуры Колледжа	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Оргструктура колледжа, обеспечивающая реализацию стратегии развития колледжа
		4.1.3 Совершенствование нормативно-правового обеспечения управленческой деятельности	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Локальные нормативные акты, обеспечивающие регламентацию деятельности подразделений Целевые показатели деятельности колледжа по уровням управления
4.2	Партнерская деятельность и сотрудничество с государственными структурами, работодателями и общественностью	4.2.1 Обеспечение партнерского участия государственных структур, работодателей и общественности в деятельности колледжа	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Участие государственных структур, работодателей и общественности в деятельности колледжа
4.3	Кадровая политика	4.3.1 Разработка и принятие заявления руководства о кадровой политике	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020	Документированная кадровая политика колледжа
4.4	Мотивация персонала	Проект «Корпоративное обучение»	Клячина О.З., руководитель отдела управления персоналом, руководитель проекта	январь 2016	декабрь 2020	Корпоративные модели развития мотивации разных категорий сотрудников колледжа Профессиональные объединения по направлениям

4.5	Развитие инфраструктуры и имущественного комплекса	Проект «Цифровая библиотека»	Имамова Л.А., заведующая БИЦ, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Создание и оборудование аудитории электронного обучения и дистанционных технологий на базе БИЦ
		Проект «Электронный колледж»	Марков Р.М., менеджер укрупненной группы специальностей, руководитель проекта	2015г.	2020г.	Автоматизация управления на базе платформы ИСУ «Мегакампус»
		4.5.1 Создание условий для реализации вновь вводимых образовательных программ	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Учебно-производственные комплексы для реализации вновь вводимых образовательных программ
		4.5.2 Улучшение качества имущественного комплекса за счет текущего, капитального ремонта и мероприятий по повышению эффективности текущей эксплуатации	Баранов А.Л., директор	2015г.	2020г.	Локальные нормативные акты, устанавливающие требования к объектам имущественного комплекса Обеспечение нормативного состояния имущественного комплекса
4.6	Внутренняя социальная политика	4.6.1 Разработка минимального социального стандарта для всех	Баранов А.Л., директор	2015г.	2017г.	Локальные нормативные акты: <ul style="list-style-type: none"> • устанавливающие

		сотрудников Колледжа и реализация дифференцированного подхода при формировании социального пакета в зависимости от индивидуального вклада в развитие Колледжа				минимальный социальный стандарт для сотрудников Колледжа; <ul style="list-style-type: none"> • регламентирующие реализацию дифференцированного подхода при формировании социального пакета в зависимости от индивидуального вклада в развитие Колледжа
		Проект «Корпоративный PR»	Баженова О.В., зав.сектором по привлечению абитуриентов руководитель проекта	2015г.	2020г.	Коллективные мероприятия для формирования внутренних корпоративных отношений Социальные программы для сотрудников колледжа Поддержка ветеранов колледжа
4.7	Позиционирование во внешней среде	Проект «Корпоративный PR»	Баженова О.В., зав.сектором по привлечению абитуриентов руководитель проекта	2015г.	2020г.	Символика и брендбук колледжа Присутствие колледжа в информационном пространстве города, района и края
4.8	Финансово-экономическая деятельность	4.8.1 Создание условий для использования	Баранов А.Л., директор	2016г.	2020г.	Применение энергоэффективных

		энергоэффективных технологий и экономии текущих затрат				технологий в содержании имущественного комплекса колледжа
		4.8.2 Развитие системы среднесрочного финансово-экономического прогнозирования уровня доходов Колледжа	Баранов А.Л., директор	2016г.	2020г.	Возможность своевременного принятия решений о перераспределении ресурсов на наиболее перспективные направления
		4.8.3 Создание финансовых резервов и фондов для ресурсного обеспечения новых перспективных направлений деятельности Колледжа	Баранов А.Л., директор	2016г.	2020г.	Фонд реализация Политики колледжа
		4.8.4 Совершенствование нормативной базы финансово-экономической деятельности колледжа	Баранов А.Л., директор	2016г.	2018г.	Локальные нормативные акты, регламентирующие планирование, исполнение, мониторинг, отчетность и анализ эффективности исполнения финансовых планов Колледжа

IV ПЕРЕЧЕНЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Наименование показателя	Единица измерения	Фактическое значение	Целевое значение	Мероприятия и проекты программы
1	Место в рейтинге профессиональных образовательных организаций Пермского края	Порядковый номер	40	Не ниже 10	Мероприятия и проекты Программы
2	Коэффициент качества по результатам исследования удовлетворенности обучающихся образовательными услугами колледжа	Ед.	0,0	$\geq 0,0$	1.2.1 1.2.2 Проект «Компетенция Плюс»
3	Коэффициент качества по результатам исследования удовлетворенности работодателей уровнем подготовки выпускников (по 5-ти бальной шкале)	Ед.	4,7	$\geq 4,7$	1.2.3 1.2.4 Проект «Кадры под ключ»
4	Доля ОПОП и АППО, по которым при приеме абитуриентов на обучение выполнены контрольные цифры приема на обучение	%	0,9	100	1.1.1
5	Доля ОПОА и ОППО, разработанных в соответствии с профессиональными стандартами	%	0	100	1.2.3 1.2.4
6	Сохранность контингента обучающихся	%	88	91	1.1.1 1.2.1 1.2.2 1.4.1 1.4.3 Проект «Открытые возможности»
7	Наличие учебно-производственных площадок на базе профильных предприятий (организаций) для практической подготовки студентов	Ед.	1	8	Проект «Кадры под ключ»
8	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, с оценками «4» и «5»	%	21	30	1.2.1 1.4.1
9	Доля выпускников, получивших	%	23	30	1.2.1

	квалификационный разряд выше установленного				1.4.1
10	Доля обучающихся принявших участие в профессиональных конкурсах	%	21	≥ 30	1.4.1
11	Количество студентов обучающихся на базах региональных специализированных центров компетенций ежегодно	человек	0	3	Проект «WorldSkills Чайковский»
12	Аттестованные эксперты по компетенциям в рамках «WorldSkills»	Ед.	-	2	Проект «WorldSkills Чайковский»
13	Ежегодное участие студентов в региональных чемпионатах «WorldSkills»	Ед.	1	≥ 1	Проект «WorldSkills Чайковский»
14	Доля трудоустроенных по полученной профессии, специальности выпускников в течение 3-х лет после выпуска	%	19	≥ 70	1.5.1 Проект «Кадры под ключ»
15	Средний ежегодный прирост доходов от внебюджетных образовательных услуг	%	20	≥ 10	1.6.1 «Компетенция Плюс» «Многофункциональный центр»
16	Доля обучающихся, вовлеченных в программы внеучебной деятельности и молодежные объединения колледжа	%	14%	≥ 20	1.2.1 1.2.2 1.4.2 2.1.3 Проект «открытые возможности»
17	Количество образовательных программ, прошедших процедуры независимой оценки качества образования	Ед.	-	5	1.2.3 1.2.4 Проект «Кадры под ключ» Проект «Многофункциональный центр» Проект «Компетенция Плюс»
18	Количество обучающихся по трехсторонним соглашениям «Предприятие – Колледж –	Ед.	18	≥ 70	1.2.1 3.3.1

	Обучающийся»				Проект «Кадры под ключ»
19	Доля учебно-производственных комплексов, обеспеченных в соответствии с требованиями ФГОС	%	80	100	4.5.2 Проект «Цифровая библиотека»

V СВОДНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ЗАТРАТЫ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Наименование мероприятия/проекта	Общий объем финансового обеспечения, тыс. руб.	Объем финансирования по годам, тыс. руб.				
		2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Организация конкурсного движения для школьников	585,00	45,00	120,00	130,00	140,00	150,00
Обеспечение преемственности образовательных программ С(К)ОУ и АППО	30,00	20,00	10,00	0,00	0,00	0,00
Введение функционала тьютора образовательной деятельности студентов	135,00	60,00	45,00	30,00	0,00	0,00
Обеспечение координацию деятельности подразделений и специалистов по сопровождению обучающихся с ОВЗ	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Обновление основных профессиональных образовательных программ с учетом профессиональных стандартов	380,00	60,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Обновление образовательных программ профессионального обучения с учетом профессиональных стандартов	170,00	20,00	30,00	40,00	40,00	40,00

Обеспечение участия студентов в конкурсных мероприятиях различных уровней	900,00	170,00	170,00	180,00	180,00	200,00
Проведение конкурса профессионального мастерства среди обучающихся по АППО	115,00	20,00	20,00	25,00	25,00	25,00
Организация службы содействия трудоустройству выпускников	320,00	10,00	70,00	80,00	80,00	80,00
Обеспечение координации внутреннего и внешнего взаимодействия колледжа по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделений и исполнителей по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	25,00	15,00	10,00	0,00	0,00	0,00
Разработка и реализация программы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	430,00	80,00	80,00	90,00	90,00	90,00
Разработка методического обеспечения процедур оценки качества образования	50,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Систематичное проведение маркетинговых исследований рынка труда	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00

Совершенствование нормативно-правового обеспечения управленческой деятельности	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Обеспечение партнерского участия государственных структур, работодателей и общественности в деятельности колледжа	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Создание условий для реализации вновь вводимых образовательных программ	3200,00	400,00	500,00	700,00	700,00	900,00
Улучшение качества имущественного комплекса за счет текущего, капитального ремонта и мероприятий по повышению эффективности текущей эксплуатации	1239,00	0,00	100,00	160,00	499,00	480,00
Разработка минимального социального стандарта для всех сотрудников Колледжа и реализация дифференцированного подхода при формировании социального пакета в зависимости от индивидуального вклада в развитие Колледжа	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Создание условий для использования энергоэффективных технологий и экономии текущих затрат	875,00	75,00	150,00	200,00	200,00	250,00
Совершенствование нормативной базы финансово-экономической деятельности колледжа	100,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Проект «Многофункциональный центр»	1339,00	1120,00	25,00	35,00	55,00	104,00
Проект «Компетенция Плюс»	239,00	25,00	20,00	35,00	55,00	104,00

Проект «WorldSkills Чайковский»	710,00	30,00	130,00	180,00	180,00	190,00
Проект «Кадры под ключ»	660,00	50,00	100,00	170,00	170,00	170,00
Проект «Корпоративный PR»	470,00	50,00	50,00	100,00	120,00	150,00
Проект «Цифровая библиотека»	2200,00	400,00	300,00	500,00	500,00	500,00
Проект «Электронный колледж»	655,00	75,00	100,00	180,00	150,00	150,00
Проект «Корпоративное обучение»	280,00	25,00	25,00	50,00	80,00	100,00
Проект «Открытые возможности»	495,00	20,00	70,00	195,00	90,00	120,00
Итого:	16117,00	2915,00	2335,00	3290,00	3564,00	4013,00

VI УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММОЙ

Управление реализацией программы направлено на достижение эффективного взаимодействия всех участников процесса, на организацию текущего мониторинга, на контроль достоверности промежуточных и конечных результатов деятельности, объективную оценку итогов.

Система управления реализацией Программы включает:

- организационную структуру управления;
- планирование мероприятий;
- ресурсное, в том числе финансовое, обеспечение реализации программы;
- организацию взаимодействия участников реализации программы;
- мониторинг и контроль реализации программы;
- оценку результатов реализации программы;
- информационное сопровождение реализации программы;
- механизм корректировки программы.

В состав органов управления реализацией программы входят:

- Управляющий Совет;
- Директор;
- Совет управления;
- Заместитель директора по развитию;
- Руководители проектов;
- Руководители структурных подразделений.

Управляющий совет колледжа утверждает программу и обсуждает результаты ее реализации, рассматривает и утверждает изменения и дополнения в случае необходимости.

Директор организует процесс реализации программы:

- по координации со стратегическими программными документами федерального уровня, Пермского края, Чайковского муниципального района;
- по взаимодействию с соответствующими органами власти;
- утверждает внутренние документы и ключевые показатели эффективности, сформированные с учетом целевых показателей программы, контролирует их достижение;
- рассматривает и утверждает отчеты структурных подразделений Колледжа по реализации программы, вносит предложения по корректировке мероприятий;
- распределяет функции и полномочия по управлению реализацией программы между заместителями директора, руководителями структурных подразделений, отдельными сотрудниками Колледжа;

- представляет педагогическому совету колледжа ежегодный отчет о ходе реализации программы;
- доводит соответствующую информацию до учредителя;
- выполняет другие функции в рамках установленных полномочий в целях обеспечения реализации программы и достижения ее целевых показателей.

Совет управления обеспечивает реализацию программы, достижение целевых показателей реализации программы и выполняет следующие функции:

- определяет ответственное лицо и уполномоченные структурные подразделения Колледжа по сопровождению реализации программы;
- осуществляет текущее рассмотрение промежуточных итогов реализации программы по направлениям, предложений по ее корректировке, организует разработку и принятие необходимых для реализации программы решений и нормативных документов, обеспечивает и контролирует их исполнение;
- утверждает документы по планированию реализации программы, в том числе программы, проекты и другие мероприятия, направленные на реализацию программы;
- заслушивает отчеты по основным направлениям реализации программы;
- организует проведение мониторинга и оценки реализации программы;
- организует информационное сопровождение, обратную связь и взаимодействие участников реализации программы.

Ответственным лицом за организационное сопровождение деятельности по реализации программы является заместитель директора по развитию.

Руководители проектов разрабатывают проекты и осуществляют текущий менеджмент проектов.

Руководители структурных подразделений организуют мероприятия в рамках реализации программы и осуществляют текущий контроль их реализации.

Для решения отдельных задач реализации программы органами управления реализацией программы могут создаваться рабочие и проектные группы.

VII Анализ рисков реализации Программы и описание мер управления рисками

К основным рискам реализации Программы относятся:

- финансово-экономические: недофинансирование мероприятий Программы;
- организационные и управленческие риски: недостаточная проработка задач, решаемых в рамках Программы, отставание от сроков реализации программы;
- риски, связанные с партнерами: непринятие партнерскими предприятиями инициатив колледжа по содержанию и характеру взаимодействия в рамках мероприятий Программы;
- риски, связанные с инерционными процессами: предпочтение сложившихся норм управления деятельностью колледжа и технологий образовательной деятельности.

Основные риски и пути их минимизации обозначены в таблице 2:

Таблица 2 – Риски Программы и пути их минимизации

Риски Программы	Мероприятия по управлению рисками
финансово-экономические	Оптимальное использование всех возможных источников финансирования; текущий мониторинг финансовых затрат на реализацию мероприятий Программы.
организационные и управленческие	Раздел VI Управление реализацией программы; организационно-управленческая поддержка реализации проектов Программы.
риски, связанные с партнерами	Привлечения партнерских предприятий (организаций) к реализации мероприятий Программы на всех этапах реализации
риски, связанные с инерционными процессами	Широкое вовлечение управленцев и педагогических работников в обсуждение целей, задач и механизмов развития колледжа; публикация результатов реализации Программы; демонстрация достижений реализации Программы

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «КАДРЫ ПОД КЛЮЧ»

1.	Руководитель проекта	Князева Ирина Сергеевна, заведующая сектором развития партнерства и содействия трудоустройству
2.	Цель проекта	Повышение качества образования за счет расширения и развития партнерства с участниками рынка труда, являющимися основными потребителями поставляемых колледжем подготовленных рабочих, служащих и специалистов.
3.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать концепцию политики стратегического партнерства с ориентацией на усиление роли работодателей в подготовке востребованных кадров. 2. Обеспечить участие партнеров в реализации дуального образования. 3. Разработать и согласовать с партнерами регламентирующую документацию, обеспечивающую широкое участие работодателей в подготовке востребованных кадров на основе дуальной модели профессионального образования. 4. Обеспечить организационные условия перехода на дуальную модель профессионального образования. 5. Разработать и применять новые инструменты содействия трудоустройству выпускников, прошедших обучение по дуальной модели образования и обеспечить мониторинг трудоустройства выпускников. 6. Обеспечить информирование заинтересованной общественности о результативности деятельности по проекту.
4.	Целевые группы проекта	<p>Выпускники СОШ и их родители; Обучающиеся 1-4 курсов по направлениям подготовки колледжа очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка; • Аппаратчик-оператор нефтехимического производства; • Лаборант химического анализа; • Машинист технологических насосов и компрессоров; • Овощевод защищённого грунта; • Автомеханик;

		<ul style="list-style-type: none"> • Машинист дорожных и строительных машин; • Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; • Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике. <p>Работодатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ЗАО «Птицефабрика Чайковская»; • ООО «Золотой телёнок»; • ОАО «Уралоргсинтез»; • ООО «Газпром трансгаз Чайковский»; • ООО «Теплицы Чайковского»; • УАВР №1 ООО «Газпром трансгаз Чайковский»; • «Филиал ДОО «Спецгазавтотранс» ОАО «Газпром» Чайковское ПТТ и СТ»; • Производственное отделение «Чайковские электрические сети» филиала ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго»; • ООО «Чайковская текстильная компания»; • ЗАО «Агрофирма «Мясо»; • ООО «ЭРИС».
5.	Результаты проекта	<p>1. Документированная политика по стратегическому партнерству с ориентацией на усиление роли работодателей в подготовке востребованных кадров.</p> <p>2. Партнерские договоры и соглашения о совместной деятельности по направлениям подготовки колледжа очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка; • Аппаратчик-оператор нефтехимического производства; • Лаборант химического анализа; • Машинист технологических насосов и компрессоров; • Овощевод защищённого грунта; • Автомеханик; • Машинист дорожных и строительных машин; • Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; • Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике. <p>3. Наличие трёхсторонних соглашений на подготовку</p>

		<p>квалифицированных рабочих, служащих или специалистов среднего звена в общей численности обучающихся очной формы обучения не менее 10 %.</p> <p>4. Учебно-производственные площадки по направлениям подготовки, включенным в проект.</p> <p>5. Регламентирующая документация по реализации дуальной модели профессионального образования.</p> <p>6. Трудоустройство обучающихся по трёхсторонним соглашениям не менее 5 % в общей численности обучающихся очной формы обучения.</p> <p>7. Трудоустройство выпускников, участников трёхсторонних соглашений, по профессии не менее, чем на 2 года после окончания обучения.</p>
6.	Сроки реализации проекта	Сентябрь 2014 г. – июнь 2020 г.
7.	Актуальность проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - Указ В.В.Путина о необходимости создания и модернизации 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. - Количество выпускников ГБПОУ ЧИК составляет ежегодно 300 – 400 человек. - Бизнес не вовлечен в системное обучение. - Высокий уровень молодёжной безработицы. - Обучение аудиторное. Низкая вовлеченность бизнеса в обучение кадров. - Низкая лояльность выпускников к получаемой профессии. - Очень высокая фактическая стоимость подготовки одного эффективного выпускника ССУЗа (низкий показатель трудоустройства выпускников системы СПО по специальности (15-30%) и совокупные затраты системы) (данные по Пермскому краю). - Молодые люди (до 24 лет) составляют 25% от общего числа безработных (данные по Пермскому краю). - Специалисты со средним профессиональным образованием составляют 49% всех безработных (данные по Пермскому краю).
8.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий	<p>1 этап – «Подготовительный» (в течение всего периода реализации проекта с установленной периодичностью):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ потребности в рабочих кадрах; • Изучение возможностей предприятий для

	<p>проекта</p>	<p>реализации модели дуального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изучение запроса абитуриентов, студентов и их родителей на участие в трехсторонних соглашениях на подготовку кадров; • Апробация модели дуального образования по отдельным программам, включенным в проект. <p>2 этап – «Разработка» (сентябрь 2015 – апрель 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Получение контрольных цифр приёма на подготовку востребованных на рынке труда кадров; • Получение заявок на подготовку кадров со стороны Пермской торгово-промышленной палаты и бизнеса (напрямую, без участия Пермской торгово-промышленной палаты); • Установление партнерских отношений по реализации дуальной модели образования; • Разработка регламентирующей документации по реализации дуальной модели образования; • Разработка Программы сопровождения обучающихся. <p>3 этап – «Реализация» (сентябрь 2016 г. – июнь 2020г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка кадров по модели дуального образования; • Организация профориентационных мероприятий для обучающихся 1-3 курсов с участием представителей заказчика; • Реализация Программы сопровождения обучающихся; • Организация мониторинга реализации модели дуального образования по показателям качества подготовки на всех этапах реализации модели.
<p>9.</p>	<p>Кадровое обеспечение</p>	<p>Руководитель проекта – заведующий сектором развития партнёрства и содействия трудоустройству Князева И.С.</p> <p>Исполнители:</p> <p>- менеджеры УГС по направлениям подготовки колледжа очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка; • Аппаратчик-оператор нефтехимического производства;

		<ul style="list-style-type: none"> • Лаборант химического анализа; • Машинист технологических насосов и компрессоров; • Овощевод защищённого грунта; • Автомеханик; • Машинист дорожных и строительных машин; • Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; • Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; <p>- кураторы групп;</p> <p>- руководители структурных подразделений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отдел управления образовательной деятельностью; • Отдел управления персоналом; • Многофункциональный центр профессиональных квалификаций; • Отдел маркетинга; • Отдел управления инфраструктурой и производственной средой; • Финансово-экономический отдел. <p>Соисполнители – предприятия (организации) – партнёры колледжа.</p>
10.	Ресурсное обеспечение	Материально-техническое обеспечение проекта осуществляется за счет имеющихся ресурсов колледжа с использованием ресурсов предприятий.
11.	Перспективы дальнейшего развития проекта	Тиражируемость накопленного опыта будет производиться по мере реализации проекта через: проведение партнёрских встреч, советов сотрудничества, рабочих встреч с заинтересованными в идее проекта учреждениями города, района, края. Увеличение количества ОПОП, реализуемых по дуальной модели образования, количества трудоустроившихся выпускников.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «WorldSkills Чайковский»

1.	Руководитель проекта	Калмыкова Наталья Александровна, заведующая сектором управления учебно-методической документацией
2.	Актуальность проблемы	Реализация Стратегии развития системы подготовки кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации и Пермском крае на период до 2020 года
3.	Цель проекта	Совершенствование уровня подготовки обучающихся посредством участия в движении «WorldSkills Russia»
4.	Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> – усовершенствование образовательных программ на основе международных стандартов по профессиональным компетенциям; – совершенствование профессиональных умений и навыков обучающихся; – популяризация и повышение престижа рабочих профессий; – повышение мотивации обучающихся; – адаптация образовательных программ по требованиям WS; – создание и укрепление партнерства колледжа с социальными и бизнес-партнерами
5.	Целевые группы проекта	<p>1. Обучающиеся 3-4 курсов и выпускников по следующим направлениям подготовки колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дошкольное образование; • Преподавание в начальных классах; • Механизация сельского хозяйства; • Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта; • Компьютерные системы и комплексы; • Лаборант химического анализа; • Автомеханик; • Мастер сухого строительства; • Мастер общестроительных работ; • Мастер отделочных строительных работ; • Машинист дорожных и строительных машин; • Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования. <p>2. Преподаватели дисциплин профессионального</p>

		<p>цикла по направлениям подготовки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дошкольное образование; • Преподавание в начальных классах; • Механизация сельского хозяйства; • Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта; • Компьютерные системы и комплексы; • Лаборант химического анализа; • Автомеханик; • Мастер сухого строительства; • Мастер общестроительных работ; • Мастер отделочных строительных работ; • Машинист дорожных и строительных машин; • Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования. <p>3. Социальные партнеры по компетенциям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах»</p> <p>4. Школьники</p>
6.	Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие основных профессиональных образовательных программ требованиям WorldSkills • Наличие экспертов от колледжа, сертифицированные WorldSkills Russia по компетенциям «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», • Наличие экспертов от социальных партнеров, сертифицированные WorldSkills Russia по компетенциям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах» • Участие студентов в тренировочных сборах на базах СЦК и конкурсах по следующим компетенциям: «Сварочное дело», «Облицовка плиткой», «Сухое строительство», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Сельскохозяйственные машины», «Лаборант химического анализа» (не менее одного участника) • Участие школьников в чемпионате JUNIORSKILLS по компетенции «Мобильная робототехника»
7.	Сроки реализации проекта	Декабрь 2015 – июнь 2020
8.	Описание	<i>Подготовительный этап</i> (с 1 января 2015 года по 31

	<p>проекта, основных этапов и мероприятий проекта</p>	<p>августа 2016 года)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочей группы по реализации проекта. 2. Разработка плана реализации проекта 3. Анализ образовательных программ: «Лаборант-аналитик», «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование», «Механизация сельского хозяйства», «Автомеханик», УГС «08.00.00 Техника и технология строительства». <p>Внедренческий этап (с 1 сентября 2016 до 31 декабря 2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка образовательных программ 2. Обучение экспертов от колледжа по компетенциям: «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Дошкольное воспитание». 3. Участие в региональном чемпионате студентов WSR <p>Итоговый этап (с 1 сентября по 31 декабря 2017года)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сертификация экспертов по следующим направлениям: «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей». 2. Участие студентов в чемпионатах WSR (не менее одного участника) 3. Реализация образовательных программ с элементами WS 4. Участие в чемпионате JUNIORSKILLS школьников 5. <p>Этап функционирования (с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение экзаменов (квалификационных) по требованиям WS 2. Участие студентов и экспертов в WSR
<p>9.</p>	<p>Кадровое обеспечение</p>	<p>Руководитель проекта – Калмыкова Н.А., зав. сектором управления УМД ОПОП Исполнители:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зав. сектором управления УМД ОПОП; • Зав. сектором развития партнерства и содействия трудоустройству; • Отдел управления персоналом; • Преподаватели колледжа и других ОУ СПО и ВПО;

		<ul style="list-style-type: none"> • Специалисты или высококвалифицированные работники предприятий, имеющие квалификацию, соответствующую профилю подготовки.
10.	Ресурсное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Материально-техническое обеспечение проекта осуществляется за счет имеющихся ресурсов колледжа 2. Привлечение ресурсов социальных партнеров
11.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Создание на базе образовательной организации специализированного центра компетенции «Дошкольное воспитание» в рамках движения «WorldSkills Russia» • Проведение тренировочных сборов для подготовки к чемпионатам WSR различного уровня

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР»

1.	Руководитель проекта	Баранова Елена Ивановна, руководитель многофункционального центра профессиональных квалификаций
2.	Цель проекта	Удовлетворение актуальных и перспективных потребностей рынка труда в рабочих кадрах в сфере ЖКХ с учетом технологической модернизации и инновационного развития Пермского края.
3.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить партнерство с организациями сферы ЖКХ, городской администрацией и представителями частного бизнеса (фирмы, предоставляющие услуги по электро-тепловодоснабжению и вентиляции) другими физическими и юридическими лицами. 2. Разработать регламентирующую документацию по сетевой форме профессионального обучения и согласовать с партнерами. 3. Провести PR-компанию услуг МФЦ среди Управляющих компаний, представителей частного бизнеса (фирмы, предоставляющие услуги по тепловодоснабжению и вентиляции) и других целевых аудиторий. 4. Провести мониторинг потребностей в обучении на рынке труда в сфере ЖКХ и создать базы данных по востребованности профессионального обучения в сфере ЖКХ. 5. Обеспечить возможность для различных категорий населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности. 6. Создать условия по реализации программ ускоренной профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров в жилищно-коммунальной сфере. 7. Создать условия для практико-ориентированной подготовки обучающихся по адаптированным основным программам профессионального обучения путем реализации программ профессиональных модулей, производственной практики на базе Управляющих

		<p>компаний, фирм предоставляющих услуги по обслуживанию тепло-водоснабжению и вентиляции.</p> <p>8. Обеспечить реализацию программ профессионального обучения с применением сетевой формы.</p> <p>9. Провести профессионально-общественную аккредитацию 4 программ химического производства.</p>
4.	Целевые группы проекта	<ul style="list-style-type: none"> • выпускники школ-интернатов С(К)ОУ 8 вида; • учащиеся вечерних школ; • студенты, получающие среднее профессиональное образование; • физические лица (совершеннолетние), имеющие основное (общее) образование, среднее (общее) образование; • физические лица, имеющие среднее, высшее профессиональное образование, желающие получить дополнительную квалификацию под конкретное рабочее место; • юридические лица (предприятия, организации и учреждения) желающие провести профессиональную переподготовку или повышения квалификации своих работников.
5.	Результаты проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. ЛНА, регламентирующие функционирование МФЦ. 2. 136 обученных в Центре по программам профессионального обучения. 3. Трудоустройство прошедших профессиональное обучение в МФЦ должно составить – 10 % от общего числа обучающихся. 4. 5-7 адаптированных основных программ профессионального обучения для сферы ЖКХ согласованных с Управляющей компанией «Теплотекс». 5. Оборудован кабинет для теоретической подготовки (учебная мебель, 8 компьютерных мест, телевизор). 6. Приобретен и установлен ЭВМ «Универсальный тренажерный комплекс» (обучающие компьютерные программы для лиц с ОВЗ по водоснабжению, водоотведению и теплоснабжению). 7. Оборудована мастерская (учебные стенды: «Автономная автоматизированная система отопления»; «Монтаж канализации и водоснабжения

		<p>жилого дома») для реализации адаптированной программы «Монтажник санитарно-технических систем и оборудования»; «Слесарь – ремонтник».</p> <p>8. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики.</p> <p>9. Заключены договоры с Управляющими компаниями, организациями и представителями частного бизнеса (фирмы, предоставляющие услуги по электро-тепло-водоснабжению и вентиляции).</p>
6.	Сроки реализации проекта	С января 2015 года по июнь 2020 года
8.	Актуальность проблемы	<p>Согласно приведенным данным в источнике информации (3) разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей/рынка труда составляет 30-70 %.</p> <p>Глобализация экономики, сопровождающаяся усилением академической и трудовой мобильности, что требует сопоставимости квалификаций работников.</p> <p>Устаревание или необходимость модернизации ряда профессий, возникновение новых профессий.</p> <p>1. Указом Президента Российской Федерации № 599 от 7 мая 2012 года « О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»</p> <p>2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"</p> <p>3. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (Одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн)</p> <p>4. Методических рекомендаций по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций (письмо Министерства образования и науки РФ от 06 марта 2013 года № 06-115).</p> <p>5. Государственная программа Пермского края</p>

		<p>«Развитие образования и науки» утвержденная постановлением Правительства Пермского края от 3 октября 2013 года № 1318-п подпрограмма 4 «Профессиональное образование» п. 4.6.3. «Поставка оборудования для учреждений среднего профессионального образования и многофункциональных центров прикладных квалификаций»</p> <p>6. Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 года «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должности служащих, по которым осуществляется профессионального обучения».</p> <p>7. Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»</p>
<p>9.</p>	<p>Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта</p>	<p><i>Подготовительный этап</i> (с 1 января 2015 года по 31 августа 2016 года)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочей группы по реализации проекта. 2. Подготовка проектно-сметной документации на переоборудование помещений (каб № 12; каб № 6). 10. Заключение договора на разработку и поставку ЭВМ «Универсальный тренажерный комплекс» (обучающие компьютерные программы для лиц с ОВЗ по водоснабжению, водоотведению и теплоснабжению). 3. Изучение организационной структуры сферы ЖКХ и федеральных, краевых и муниципальных программ в области жилищно-коммунального комплекса города. 4. Анализ потребности в рабочих кадрах сферы ЖКХ на рынке труда ЧМР и формирование банка данных. 5. Организация и проведение Совета сотрудничества с представителями городской администрации, частного бизнеса и других лиц сферы ЖКХ. 6. Заключение договорных отношений с компанией «ЖКХ-контроль» и городской администрацией по вопросам профессионального обучения рабочих кадров для сферы ЖКХ. 7. Изучение регламентирующей документации по проведению и участию в конкурсных процедурах на

		<p>подготовку, переподготовку или повышения квалификации кадров сферы ЖКХ для привлечения целевых бюджетных средств.</p> <p>8. Разработка программ ускоренного профессионального обучения, согласование с партнерами.</p> <p>9. Утверждение контрольных цифр приёма в рамках ГЗОГУ на 2016-2017 учебный год и планируемые на 2017-2020 годы по профессиям ЖКХ.</p> <p>10. Разработка адаптированных ОППО (до 1 года).</p> <p>11. Разработка и печать информационных буклетов по работе МФЦ.</p> <p>Этап реализации (с 1 сентября 2016 до 31 декабря 2017)</p> <p>1. Открытие МФЦ.</p> <p>2. PR – деятельность среди С(К)ОУ 8 вида Пермского края и Удмуртской республики по профессиям сферы ЖКХ.</p> <p>3. Реализация программ профессионального обучения с применением сетевой формы обучения по направлениям: теплоэнергетика; электроэнергетика и ЖКХ.</p> <p>4. Участие в конкурсных процедурах регионального уровня.</p> <p>5. Подготовка отчетов по реализации проекта МФЦ.</p> <p>6. Подготовка программ и проведение профессионально-общественной аккредитации 4 программ химического производства.</p> <p>Итоговый этап (с 1 сентября по 31 декабря 2017года)</p> <p>1. Анализ деятельности МФЦ.</p> <p>Этап функционирования (с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года).</p>
10.	Кадровое обеспечение	<p>Руководитель проекта – Баранова Е.И., руководитель ЦПК</p> <p>Исполнители:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Завсектором по управлению учебно-производственной средой; • Менеджер по реализации программ профессионального обучения для лиц ОВЗ; • Преподаватели колледжа и других ОУ СПО и ВПО; • Специалисты или высококвалифицированные

		работники предприятий, имеющие квалификацию, соответствующую профилю подготовки по договорам ГПХ.
11.	Ресурсное обеспечение	Материально-техническое обеспечение проекта осуществляется за счет привлеченного гранта «Доступная среда» (2 000 000 рублей) и выделенных по Государственной программе Пермского края «Развитие образования и науки» 3 900 000 рублей на приобретение оборудования для открытия многофункционального центра и других бюджетных и внебюджетных средств ЦПК ГБПОУ ЧИК.
12.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нарботанный опыт будет транслирован в другие районы Пермского края. 2. Использование дистанционных технологий обучения по профессиональному обучения кадров для сферы ЖКХ.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «КОМПЕТЕЦИЯ ПЛЮС»

1.	Руководитель проекта	Скорцова Оксана Анатольевна, заведующая отделением дополнительного профессионального образования
2.	Цель проекта	Освоение новых рынков дополнительных образовательных услуг
3.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширять спектр платных дополнительных услуг по программам ДПО в ГБПОУ ЧИК, с учетом потребностей рынка труда и индивидуальных категорий граждан. 2. Внедрить новые технологии при реализации программ ДПО: открытые семинары, корпоративное обучение, дистанционное обучение. 3. Внедрить PR-технологии в реализацию программ ДПО в соответствии с технологией работы с целевыми аудиториями. 4. Обеспечить освоение конкурсных процедур на оказание услуг по реализации программ ДПО. 5. Пройти процедуру профессионально-общественной аккредитации дополнительной профессиональной программы переподготовки «Дошкольное образование», оформления ее результатов и представления информации в Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. 6. Сформировать банк данных о педагогических кадрах, реализующих программы ДПО. 7. Увеличить привлечение внебюджетных средств для развития колледжа.
4.	Целевые группы проекта	<p><u>Юридические лица:</u> предприятия, организации и их руководители и специалисты по направлениям дополнительного профессионального образования:</p> <p>«Адаптивная физическая культура», «Декоративно-прикладное искусство», «Дизайн», «Дошкольное образование», «Компьютерные системы и комплексы», «Преподавание в начальных классах», «Социальная работа», «Физическая культура», «Земельно-имущественные отношения», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;</p>

		<p>«Механизация сельского хозяйства»;</p> <p><u>Физические лица:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • граждане, имеющие среднее профессиональное или высшее образование по вышеперечисленным специальностям; • студенты; • пенсионеры; • незанятое население и безработные граждане.
5.	<p>Результаты проекта</p>	<p>Расширен спектр платных дополнительных услуг по программам ДПО с учетом потребностей рынка труда и индивидуальных категорий граждан: для учителей начальных классов, учителей информатики, учителей технологии, физической культуры;</p> <p>для преподавателей дополнительного образования;</p> <p>для специалистов в сфере «Социальная работа», «Земельно-имущественные отношения», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»; «Механизация сельского хозяйства»;</p> <p>для других категорий граждан: студентов, пенсионеров.</p> <p>Создана база дополнительных образовательных программ курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки по заказу потребителя: 10 программ ДПО, 2 программы переподготовки.</p> <p>Освоены новые технологии при реализации программ ДПО: открытые семинары, корпоративное обучение, дистанционное обучение.</p> <p>Разработан ЛНА, устанавливающий требования к рекламным информационным материалам по программам ДПО.</p> <p>Разработаны программы PR-деятельности по программам ДПО.</p> <p>Обеспечено участие ЦПК в конкурсных процедурах на оказание услуг по реализации программ ДПО.</p> <p>Пройдена процедура профессионально-общественной аккредитации дополнительной профессиональной программы переподготовки «Дошкольное образование», оформлены ее результаты и представлена информация в Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.</p>

6.	Сроки реализации проекта	Май, 2015 г – июнь, 2020 г.
8.	Актуальность проблемы	Отсутствие: широкого спектра программ дополнительного профессионального образования; ориентации на потребности рынка труда и индивидуальных категорий граждан; системы дистанционного образования; опыта участия в конкурсных процедурах; системы PR-кампании для различных слоев населения; базы данных о педагогических кадрах, реализующих программы ДПО.
9.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта	<p><u>Подготовительный этап:</u> (апрель-июнь 2015г) Разработка нормативной базы. Проведение и анализ мониторинга рынка труда с целью выявления потребностей предприятий и организаций, также индивидуальных категорий граждан в профессиональной подготовке (переподготовке) кадров. Разработка плана реализации программ ДПО с учетом ориентации на целевые аудитории. Разработка плана PR-деятельности по реализации программ ДПО. Получение заявок на подготовку кадров со стороны предприятий и учреждений. Изучение законодательной базы по освоению конкурсных процедур на оказание услуг по реализации программ ДПО Создание ресурсной базы данных о педагогических кадрах, реализующих программы ДПО. Изучение новых технологий при реализации программ ДПО: краткосрочные открытые семинары, корпоративное обучение, дистанционное обучение.</p> <p><u>Внедренческий этап:</u> (август 2015г. – май 2017г.) Проведение PR-деятельности по реализации программ ДПО. Реализация плана программ ДПО с учетом ориентации на целевые аудитории. Разработка и реализация новых программ ДПО. Участие в конкурсных процедурах на оказание услуг по реализации программ ДПО. Внедрение новых технологий при реализации</p>

		<p>программ ДПО: создание необходимых условий для повышения качества образовательного процесса на основе технологий дистанционного обучения и др. Выполнение технического задания в рамках проекта «Электронный колледж» для предоставления дополнительных образовательных услуг на основе технологий дистанционного обучения.</p> <p>Систематическое повышение своей профессиональной квалификации в области освоения специфического инструментария, позволяющего осуществлять дистанционное обучение.</p> <p><u>Аналитический этап:</u> Проведение анализа деятельности по результатам проекта: промежуточные результаты – ежегодно май 2016г., 2017г., 2018г., 2019г.; итоговые результаты – май-июнь 2020г.</p> <p><u>Этап функционирования:</u> (сентябрь 2017- май 2020) Проведение PR-деятельности по реализации программ ДПО. Реализация плана программ ДПО с учетом ориентации на целевые аудитории. Ежегодное участие в конкурсных процедурах на оказание услуг по реализации программ ДПО. Реализация программ ДПО с применением различных форм и технологий обучения, в т.ч. дистанционного обучения. Активное использование ресурсной базы данных о педагогических кадрах, реализующих программы ДПО. Прохождение профессионально-общественной аккредитации дополнительной профессиональной программы переподготовки «Дошкольное образование», оформление ее результатов и представления информации в Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Трансляция опыта работы по реализации проекта (партнерские встречи на предприятиях, организациях, оперативное совещание колледжа, СМИ, участие в научно-практических конференциях).</p>
10.	Кадровое обеспечение	<p>Руководитель ЦПК. Руководитель проекта, зав. отделением ДПО.</p>

		<p>Зав. сектором по обучению персонала и повышению квалификации ИПР.</p> <p>Преподаватели ГБПОУ ЧИК, осуществляющие образовательную деятельность по ДПП, работающие по договорам гражданско- правового характера (ГПХ).</p> <p>Педагогические работники других ОУ, работающие по договорам ГПХ.</p> <p>Библиотечно-информационный центр.</p> <p>Руководитель отдела управления инфраструктурой и производственной средой.</p> <p>Зав. сектором по связям с общественностью.</p>
11.	Ресурсное обеспечение	<p>Материально-техническое обеспечение проекта осуществляется за счет имеющихся ресурсов колледжа, внебюджетных средств ЦПК</p>
12.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<p>При успешной реализации проекта возможно дополнение и развитие программ ДПО, расширение охвата слушателей за счет привлечения соседних территорий.</p> <p>Развитие дистанционного обучения.</p>

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «ОТКРЫТЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ»

1.	Руководитель проекта	Кулькова Татьяна Юрьевна, руководитель отдела социального развития и поддержки студентов
2.	Цель проекта	Создание открытого социокультурного пространства для реализации личностного потенциала студентов колледжа.
3.	Задачи проекта	<p>1. Развитие программ внеучебной деятельности студентов колледжа.</p> <p>2. Обеспечение партнерства колледжа с учреждениями и организациями сферы культуры и спорта г. Чайковский по организации внеучебной деятельности студентов колледжа.</p> <p>3. Обеспечение вовлеченности студентов в социокультурную среду колледжа и г. Чайковский на основе применения PR-технологий в организации внеучебной деятельности студентов.</p> <p>4. Развитие инфраструктуры и производственной среды для реализации программ внеучебной деятельности студентов колледжа.</p> <p>6. Информирование заинтересованной общественности о ходе реализации проекта.</p>
4.	Целевые группы проекта	Студенты колледжа Учреждения и организации сферы культуры и спорта г. Чайковский
5.	Результаты проекта	<p>1. Вовлеченность студентов в мероприятия колледжа различных категорий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающиеся колледжа – не менее 50 % - обучающиеся КРС – не менее 20 %; - обучающиеся «Группы риска» - не менее 30 %; - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья не менее 30 %; - обучающиеся, находящиеся в социально-опасном положении - не менее 30 %. <p>2. Вовлеченность студентов в программы внеучебной деятельности различных категорий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающиеся колледжа – не менее 30 %; - обучающиеся «Группы риска» - не менее 20 %; - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья не менее 20 %; - обучающиеся, находящиеся в социально-опасном положении - не менее 20 %.

		<p>3. Количество реализуемых программ в колледже – не менее 10 шт.</p> <p>4. Наличие договорных отношений с учреждениями (организациями) сферы культуры и спорта г. Чайковский – 6 шт.</p> <p>5. Обновление инфраструктуры и МТО программ внеучебной деятельности студентов: оформленный актовый зал, цифровое пианино;</p> <p>6. Спортивный клуб колледжа;</p> <p>7. Обобщение опыта в данном направлении.</p>
6.	Сроки реализации проекта	1.09.2015 г. – 1.09.2018 г.
7.	Актуальность проблемы	Социокультурное пространство является одной из базовых сфер, влияющих как на личностное, так и на социальное развитие. На сегодняшний день из 1348 студентов Чайковского индустриального колледжа вовлечены в программы внеучебной деятельности только 24 %. Изучение социокультурной среды города Чайковский, дает возможность сформировать спектр возможностей для дальнейшего развития студентов в сфере культуры и спорта.
8.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта	<p>1 этап – Подготовительный (октябрь – сентябрь 2015 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> – исследование социокультурной среды в колледже и г. Чайковский; - исследование потребностей целевой аудитории (студентов); - подготовка заявок на приобретение МТО. <p>2 этап – Разработка (апрель 2015 г. – май 2015 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка сборника «Перечень учреждений и организаций сферы культуры и спорта г. Чайковский» - разработка методик PR-технологий в организации внеучебной деятельности студентов; - разработка программ внеучебной деятельности; - -- <p>установление договорных отношений с учреждениями и организациями сферы культуры и спорта г. Чайковский.</p> <p>3 этап – Реализация (сентябрь 2015 г. – сентябрь 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление инфраструктуры и МТО программ внеучебной деятельности студентов; - реализация программ внеучебной деятельности в колледже; <p>Реализация PR-мероприятий по вовлечению студентов во</p>

		внеучебную деятельность; - мониторинг вовлеченности студентов во внеучебную деятельность.
9.	Кадровое обеспечение	Кураторы учебных групп, руководители секций и творческих объединений колледжа, преподаватели, администратор сайта, эксперты по исследованиям, редактор.
10.	Ресурсное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • издание информационных материалов; • средства связи: доступ к Интернету, телефонная связь; • техническое оборудование.
11.	Перспективы дальнейшего развития проекта	Обеспечение участия колледжа в муниципальных и краевых молодежных проектах

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ»

1.	Руководитель проекта	Клячина Ольга Зотеевна, руководитель отдела управления персоналом
2.	Цель проекта	Создание принципиальной системы корпоративного обучения сотрудников для развития их профессиональных компетенций и системного использования инновационных моделей образовательной деятельности в собственной практике
3.	Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> • инициировать освоение сотрудниками современных педагогических технологий в формате семинаров, практикумов, тренингов и пр. • содействовать публичному предъявлению уровня освоения сотрудниками современных педагогических технологий (в конкурсах, олимпиадах и др.) • способствовать рефлексии и прогнозу индивидуальной профессионализации сотрудников • диагностировать (исследовать) системность и результативность использования инновационных моделей образовательной деятельности в практике сотрудников колледжа после обучения • обеспечить преемственность и содержательное взаимодействие, как элементов системы корпоративного обучения, так и участников проекта
4.	Целевые группы проекта	<ul style="list-style-type: none"> • сотрудники колледжа, сопровождаемые в аттестационный и межаттестационный период • молодые педагоги • руководители среднего звена (менеджеры УГС, руководители профессиональных сообществ и пр.) • сотрудники, сопровождаемые в конкурсном движении, • сотрудники – участники институциональных профессиональных сообществ
	Результаты проекта	<p>Продукты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оформленная в текст функционирующая система корпоративного обучения, открывающаяся перспективам обучения с использованием внешних ресурсов • банки методических ресурсов, в том числе

		<p>размещенные на сайте колледжа</p> <ul style="list-style-type: none"> • структурированная в формате Электронного портфолио индивидуальная профессионализация не менее, чем 95% преподавательского состава колледжа • прецеденты создания индивидуальных образовательных траекторий собственной профессионализации сотрудников (не на основе Электронного портфолио) • описанные и функционирующие модели сопровождения (методического, тьюторского) сотрудников в процессе их профессионализации • описанные и проэкспертированные практики внедрения инновационных моделей образовательной деятельности <p>Возможные эффекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • появление новых профессиональных сообществ • развитие экспертных компетентностей сотрудников колледжа • влияние на кадровую политику колледжа (предложения в кадровую политику колледжа)
6.	Сроки реализации проекта	Январь 2016 – декабрь 2020
7.	Актуальность проблемы	<p>Внешние вызовы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изменяющиеся требования в оценке эффективности Де персонала, транслирующиеся через разные виды аккредитации, аттестации и пр. • изменяющиеся требования к результативности обучающихся, ориентирующие преподавателей на освоение новых продуктивных, эффективных способов организации образовательного процесса • конкурентная среда, требующая яркого отличительного образовательного бренда с опорой на профессионализм преподавателей <p>Внутренние потребности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выстраивание эффективной кадровой политики колледжа с учетом системы корпоративного обучения • возвращение собственных профессиональных кадров в условиях насыщенной образовательной среды колледжа на опыте и практике стажистов – сотрудников колледжа

		<ul style="list-style-type: none"> • систематизация средств и содержания профессионализации сотрудников в единую корпоративную модель
8.	<p>Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта</p>	<p>Подготовительный этап (январь – февраль 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ ситуации (изучение запроса преподавателей, заказа руководства, внешних требований к уровню профессионализации сотрудников колледжа) • определение содержания, формата, объема работ в соответствии с целями и задачами проекта • планирование в формате Дорожной карты <p>Основной (реализационный) этап (февраль 2016 – сентябрь 2020):</p> <p>в рамках «Технологической школы педагогического мастерства»</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализация запланированных действий в форматах пролонгированных семинаров, практикумов и др. по освоению актуальных (современных) педагогических технологий и технологий управления персоналом (сопровождения персонала) • регулярная (не реже 1 раза в 2 месяца) просветительская Де в формате «Методический флэш-моб» - краткий методический ликбез до 10 мин. на оперативных совещаниях сотрудников колледжа • инициирование и сопровождение Де профессиональных сообществ, реализующих методическую и иную содержательную поддержку сотрудников колледжа, отвечающих на вызовы современности («Рейтинговая система оценивания», «Тьюторская Де сотрудника колледжа» и др.) • инициирование и сопровождение клубной Де сотрудников, направленной на развитие профессиональных компетенций в неформальных условиях (Клуб Олимпийцев, Клуб молодых педагогов и др.) • сопровождение сотрудников в аттестационный и межаттестационный период с использованием ресурса Электронного портфолио • сопровождение сотрудников в реализации их инициатив по их профессионализации

		<p>(картирование ресурсов, планирование индивидуального движения, рефлексия)</p> <ul style="list-style-type: none"> • регулярный мониторинг результативности реализуемых процессов (в т.ч. в использовании изученного и освоенного материала в педагогической практике) • организация оформления в тексты и публикаций (на сайте, в сборниках, в конкурсных и иных материалах) педагогами опыта и практики внедрения в свою образовательную Де инновационных моделей <p>Аналитико – рефлексивный этап (октябрь – декабрь 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ и описание системы (модели) внутрикорпоративного обучения • «вписывание» системы (модели) колледжа в ресурсы и возможности большего масштаба (социальные партнеры, ресурсные центры, обучающие организации др.)
9.	Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель проекта: О.З. Клячина, • автор подпроекта «Электронное портфолио как ресурс профессионализации преподавателя»: Г.В. Сырова, • привлеченные партнеры – сотрудники МБОУ ДПО ПК(С) «Центр информационно – коммуникационных технологий» (М.В. Тюмина, Т.Н. Шестакова, Т.В. Фиалкина) – по согласованию, • специалисты МЦПК – по согласованию, • авторитетные и опытные руководители структурных подразделений и сотрудники колледжа
10.	Ресурсное обеспечение	Материально – техническое обеспечение проекта осуществляется за счет имеющихся в колледже ресурсов
11.	Перспективы дальнейшего развития проекта	Качественное функционирование системы корпоративного обучения с возможным адекватным встраиванием новых эффективных ресурсов с опорой на развитие субъектности сотрудников.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «КОРПОРАТИВНЫЙ PR»

1.	Руководитель проекта	Баженова Оксана Викторовна, заведующая сектором по привлечению абитуриентов
2.	Цель проекта	Привлечение внимания целевых аудиторий к колледжу, его возможностям и достижениям
3.	Задачи проекта	<p>1 Разработка концепции информационной политики и плана коммуникативно-информационных взаимодействий Колледжа с целевыми аудиториями.</p> <p>2 Разработка мероприятий по использованию бренда и символики Колледжа.</p> <p>3 Развитие корпоративной культуры как внутренней составляющей имиджа Колледжа.</p> <p>4 Развитие традиционных связей с общественностью и внедрение новых форматов взаимодействия с целевыми группами потребителей.</p> <p>5 Совершенствование инфраструктуры информационной политики колледжа.</p>
4.	Целевые группы проекта	<ul style="list-style-type: none"> • обучающиеся и их родители; • потенциальные работодатели выпускников; • различные группы общественности города, района и края; • государственные структуры; • сотрудники колледжа; • социальные партнеры.
5.	Результаты проекта	<p>Разработаны ЛНА, устанавливающие требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • к PR-деятельности колледжа; • к корпоративной культуре в колледже. <p>Бренд колледжа и руководство по его использованию;</p> <p>Периодические издания колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Альманах «Лучшие практики партнерства» (5 лет); • Периодическое издание «Достижения и перспективы» (3 в год). <p>Присутствие колледжа в информационном поле города, района и края:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не менее 5 публикаций (видео-сюжетов) в СМИ Чайковского муниципального района в год; - установлены ссылки на официальный сайт колледжа на сторонних сайтах ЧМР; - не менее 1 публикации в Вестнике образования

		<p>Пермского края в год. Проведение PR-акций не менее 5 в год; Участие в мероприятиях ЧМР не менее – 3-х в год. Совершенствование структуры сайта колледжа: - создание электронного ресурса о секторах экономики, для которых осуществляется подготовка,; - создание разделов о достижениях студентов, выпускников и преподавателей</p>
7.	Сроки реализации проекта	Январь, 2015г. – 2018г.
8.	Актуальность проблемы	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие информационной политики колледжа; • недостаточность и фрагментарность присутствия колледжа в информационном поле города, района и края; • отсутствие узнаваемости колледжа среди целевых групп потребителей
9.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта	<p>1 этап «Подготовка» (январь, 2015 – август, 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование ТЗ на разработку Брендбука; • формирование карты контактов с рекламными группами и СМИ, развитие отношений на долгосрочную перспективу; • апробация формата форума как инструмента PR-деятельности; • анализ возможностей сайта; • обучение сотрудников по составлению информационных материалов (пресс-релизов, статей, анонсов); • подготовка сотрудников по использованию графических, редакторских программ; • разработка макета периодического издания «Достижения и перспективы». <p>2 этап «Разработка» (сентябрь, 2015 – август, 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка и документирование информационной политики колледжа; • утверждение Руководства по фирменному стилю колледжа; • утверждение регламентирующей документации по разработке программ PR-деятельности и ее реализации (в т.ч. относительно работы с сайтом);

		<ul style="list-style-type: none"> • Разработка требований к корпоративной культуре сотрудников колледжа. • Разработка проектно – технической документации для выставочного оборудования и подготовки информационных материалов; • Выпуск издания «Достижения и перспективы». <p>3 этап «Реализация» (сентябрь, 2016 – август, 2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> • введение в циклограмму деятельности отдела маркетинга мероприятий по разработке программ PR-деятельности и ее реализации в соответствии с регламентирующей документацией; • информирование и обучение персонала по вопросам корпоративной культуры как внутренней составляющей имиджа колледжа; • анализ эффективности программ PR-деятельности.
10.	Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • сотрудники отдела маркетинга: заведующая сектором развития партнерства и содействия трудоустройству, заведующая сектором по привлечению абитуриентов; заведующая сектором по связям с общественностью; • руководители 1-го уровня управления; • администратор сайта; • редактор; • графический дизайнер.
11.	Ресурсное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • выставочное оборудование; • издание информационных материалов; • средства связи: доступ к Интернету, телефонная связь, интерактивное оборудование; • обслуживание сайта.
12.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<ul style="list-style-type: none"> • вхождение в медиапроекты города, района и края.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «ЭЛЕКТРОННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

1.	Руководитель проекта	Марков Рудольф Михайлович, преподаватель, менеджер УГС
2.	Цель проекта	Организация автоматизированного сбора и обработки данных по учебной деятельности и результатам измерений качества в ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»
3.	Задачи проекта	<p>1 Разработка структуры, базы данных и форм отчетности в ИСУ «Мегакампус: Электронный колледж 2.0» для ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж».</p> <p>2 Автоматизация управления деятельностью колледжа.</p> <p>3 Создание раздела «Оценка качества образования» В ИСУ «Мегакампус»</p> <p>4 Организация дистанционного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся заочной формы обучения и по специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям); • для слушателей программ ДПО.
4.	Целевые группы проекта	Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал, преподаватели, обучающиеся заочной формы обучения и по специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям).
5.	Результаты проекта	<p>1 Базы данных для автоматизации управления деятельностью колледжа в рамках основных модулей ИСУ «Мегакампус: Электронный колледж 2.0»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приемная комиссия. 2. Контингент. 3. Учебная часть. 4. Социальная часть. 5. Трудоустройство. 6. Планирование УП. 7. Кадры. 8. Библиотека. <p>2 Базы данных по внутренней системе оценки качества образования, включающей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Данные о результативности процессов и видов деятельности колледжа; • Данные исследований удовлетворенности

		<p>потребителей;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Данные о результатах внутренних аудитов; • Данные педагогических измерений. <p>3 Автоматизация документооборота по основным видам деятельности колледжа.</p> <p>4 Возможность освоения некоторых дисциплин с использованием технологии дистанционного обучения для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся заочной формы обучения и по специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям); • слушателей программ ДПО.
6.	Сроки реализации проекта	Ноябрь, 2014 г – июнь, 2020 г.
7.	Актуальность проблемы	<p>Отсутствие автоматизированной обработки данных в образовательной деятельности колледжа.</p> <p>Отсутствие в образовательной деятельности колледжа технологий дистанционного обучения.</p> <p>Необходимость создания базы данных и технологии автоматизированной обработки данных для нормирования, упорядочения деятельности по мониторингу, измерению и анализу системы качества.</p>
8.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта	<p>1. Подготовительный этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Распределение ответственных за внесение данных в разделы ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" • Создание информационного технического обеспечения для участников проекта. • Обучение персонала для работы в ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" • Ввод данных в разделы ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0". • Обновление нормативной базы колледжа по процедурам измерения. • Разработка программ измерения. • Обучения педагогического состава для реализации технологии дистанционного обучения. • Проведение семинара по обучению педагогического состава для работы с электронным журналом в рамках ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0"

		<p>2. Внедренческий этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тестирование ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" с внесенными данными. • Адаптация ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" для образовательной деятельности колледжа. • Создание технического задания для разработчиков ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" о модернизации структуры и функций под запросы ГБПОУ ЧИК. • Апробация и доводка инструментов измерения. • Автоматизация процедур обработки данных по результатам измерений. • Создание технического задания по разделу «Система качества» для разработчиков ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" • Апробация (реализация) дистанционного обучения в образовательной деятельности колледжа по некоторым дисциплинам для обучающихся заочной формы обучения и по специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям) и слушателей программ ДПО. • Апробация (реализация) электронного журнала для студентов 511 группы специальности 09.02.01 Компьютерные системы и комплексы. <p>3. Аналитический этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ реализации ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" в образовательной деятельности колледжа. • Корректировка структуры и запросов ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" • Отправка созданного технического задания разработчикам ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0". • Анализ полученных результатов внедрения дистанционного обучения. • Анализ апробации (реализации) электронного журнала для студентов 511 группы специальности 09.02.01 Компьютерные системы и комплексы. <p>4. Этап функционирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Функционирование адаптированной системы ИСУ
--	--	---

		<p>"Мегакампус: Электронный колледж 2.0" в образовательной деятельности колледжа.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Функционирование раздела «Оценка качества образования» в автоматизированной ИСУ Мегакампус. • Функционирование технологии дистанционного обучения и электронного журнала в образовательной деятельности колледжа.
9.	Кадровое обеспечение	<p>1 Руководитель проекта. 2 Руководители структурных подразделений. 3 Зав. сектора управления УМД. 4 Консультант по внутренней системе оценки качества образования 5 IT-специалист 6 Консультант по дистанционному обучению 7 Администратор ИСУ «Мегакампус» 8 Преподаватели колледжа.</p>
10.	Ресурсное обеспечение	<p>1 Доступ к ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" 2 АРМ преподавателя: <ul style="list-style-type: none"> • web-камера; • сканер; • выход в глобальную сеть Интернет. 3 Программное обеспечение, поддерживающее возможность реализации технологии дистанционного обучения. 4 Подрядная организация по разработке (доведения) ИСУ Мегакампус</p>
11.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<p>1 Установка адаптированной ИСУ "Мегакампус: Электронный колледж 2.0" на внутренний сервер колледжа. 2 Расширение автоматизации документооборота. 3 При успешной реализации проекта возможно дополнение и развитие программ измерения. 4 Реализация технологии дистанционного обучения в образовательной деятельности колледжа.</p>

ПАСПОРТ ПРОЕКТА «ЦИФРОВАЯ БИБЛИОТЕКА»

1.	Руководитель проекта	Имамова Любовь Александровна, заведующая Библиотечно-информационным центром
2.	Цель проекта	Создание электронной информационно-образовательной среды
3.	Задачи проекта	Увеличить объемы электронных образовательных ресурсов и электронных информационных ресурсов Внедрить информационные технологий в систему библиотечно-информационного обслуживания; Модернизировать информационно-телекоммуникационную инфраструктуру библиотечно-информационного обслуживания; Продвинуть и популяризировать идей использования электронной информационно-образовательной среды в образовательном процессе и методической деятельности инженерно-педагогических работников.
4.	Целевые группы проекта	Пользователи БИЦ.
5.	Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Оптимизация фонда печатных изданий (≈30000 экземпляров). • Нарращивание фонда ЭОР (40% использование ЭОР от всего фонда). • Организация кабинета электронного и дистанционного обучения (17 АРМ, выход в Интернет, Net-школа, ЭБС, внутренние базы данным., интерактивная доска, скайп, основные программы для реализации ОП). • Автоматизация обслуживания пользователей (введение электронного формуляра). • Открытость фонда для пользователей (занесение в электронный каталог всего фонда учебной литературы). • Внедрение эффективной системы информирования. • Реорганизация читального зала. • Увеличение количества посещений на 30%.
7.	Сроки реализации проекта	05.2015-12.2020
8.	Актуальность	<ul style="list-style-type: none"> • Изменение законодательства РФ в области

	проблемы	<p>образования: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 16 Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ст. 18 Печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изменение запроса пользователей БИЦ (обучающихся и инженерно-педагогических работников колледжа) на библиотечно-информационное обслуживание в связи с изменением их информационной культуры.
9.	Описание проекта, основных этапов и мероприятий проекта	<p>1 этап – «Подготовка» (01.05.2015 – 01.09.2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> • оптимизация фонда печатных изданий; • разработка ПТД на ремонт и переоборудование помещений БИЦ; • поиск ЭОР (ЭБС, порталов, баз данных и т.д.) для использования в реализации образовательных программ; • формирование заявок на приобретение электронных изданий; • исследование запроса целевой аудитории пользователей (студентов и инженерно-педагогических работников). <p>2 этап – «Разработка» (1.01.2017- 1.09.2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка регламентирующей документации относительно формирования и обновлению фонда электронных образовательных ресурсов, библиотечно-информационного обслуживания БИЦ; • создание фонда ЭОР; • разработка и реализация программ методических семинаров для инженерно-педагогических работников по использованию ЭОР в аудиторной и внеаудиторной образовательной деятельности студентов; • разработка информационных и инструктивных материалов для самостоятельной работы студентов с ЭОР; <p>3 этап – «Реализация» (1.09.2018- 31.12.2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • информирование пользователей БИЦ о запуске библиотечно-информационных услуг; • применение ЭОР БИЦ в образовательной и

		<p>методической деятельности инженерно-педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> • мониторинг применение ЭОР БИЦ
10.	Кадровое обеспечение	<p>Руководитель проекта: Заведующая БИЦ Имамова Любовь Александровна, Исполнители проекта: БИЦ, отдел управления инфраструктурой и производственной средой</p>
11.	Ресурсное обеспечение	<p>Материально-техническое обеспечение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ремонт помещений. 2. Компьютерная техника для кабинета электронного и дистанционного обучения. 3. Мебель для читального и кабинета электронного и дистанционного обучения. 4. Программное обеспечение.
12.	Перспективы дальнейшего развития проекта	<p>БИЦ планирует далее развивать информационные услуги и совершенствовать их качество в соответствии с потребностями пользователей. ЭОР в дальнейшей деятельности БИЦ, будут основным источником для удовлетворения потребностей пользователей.</p>