



Коробова Н. П.,
Буркова Н. Г.,
Гурьева С. Л.,
Панасенко М. В.,
Поплавская М. И.,
Туренко А. В.

Приоритеты развития учреждения
среднего профессионального образования
в условиях монопрофильного города
Западной Сибири



Бюджетное учреждение среднего профессионального образования
«Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

Коробова Н. П., Буркова Н. Г.,
Гурьева С. Л., Панасенко М. В.,
Поплавская М. И., Туренко А. В.

**Приоритеты развития учреждения среднего
профессионального образования
в условиях монопрофильного города Западной Сибири**

Нижевартовск
2011

УДК 377.5.014(571.1-21)

ББК 74.57

П 76

АВТОРЫ:

Коробова Н. П., директор БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», к. п. н., заслуженный учитель РФ, отличник народного просвещения

Буркова Н. Г., заместитель директора БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», д. п. н., заслуженный учитель РФ, отличник народного просвещения

Гурьева С. Л., заместитель директора БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», почетный работник общего образования РФ

Панасенко М. В., заместитель директора БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», почетный работник общего образования РФ

Поплавская М. И., заместитель директора БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», почетный работник общего образования РФ

Туренко А. В. заместитель директора БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», почетный работник общего образования РФ

РЕДАКТОР:

Коробова Н. П., директор БУ СПО ХМАО-Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», к. п. н., заслуженный учитель РФ, отличник народного просвещения

П 76

Приоритеты развития учреждения среднего профессионального образования в условиях монопрофильного города Западной Сибири: научное издание. – Нижневартовск: издательство Нижневартовского социально-гуманитарного колледжа, 2011. – 74 с.

В данном издании представлен современный подход к решению проблемы определения стратегии развития учреждений среднего профессионального образования в условиях северного монопрофильного города. Книга адресована руководителям учреждений общего и профессионального образования, работникам органов управления образованием, а также всем интересующимся проблемами управления в социальной сфере.

ISBN 978-5-905257-01-8

© Нижневартовский социально-гуманитарный колледж, издание, 2011

Выражаем благодарность за оказанную помощь в подготовке отдельных материалов данного издания:

Концепция развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы – Л. А. Романовская, Т. П. Демидова.

Система внеаудиторной работы как способ формирования культуры профессионального труда обучающихся колледжа – Т. П. Демидова, А. С. Маценко, Н. Н. Соболенко.

Развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ – Л. А. Романовская, И. В. Кривошеина, А. А. Иванькова, Н. Н. Шевцова, Абдуллаева И. А.

Развитие материально-технической базы колледжа – Н. Н. Архипова, С. В. Лукин, С. А. Абдуллаев, Т. И. Шиян.

СОДЕРЖАНИЕ

Приоритеты развития учреждений среднего профессионального образования в условиях монопрофильного города Западной Сибири	5
Программа развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы	9
Об учреждении	14
Концепция развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы	16
Аналитическое обоснование программы развития	20
Мониторинг программы развития	32
Развитие качества и спектра образовательных услуг колледжа на основе интеграции основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, создании учебной фирмы и реализации образовательной модели «1 студент-1 компьютер»	38
Система внеаудиторной работы как способ формирования культуры профессионального труда обучающихся колледжа	48
Развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ	54
Развитие материально-технической базы колледжа	59
Создание системы мониторинга качества образования	66
Координационный план по реализации стратегии развития	72

Приоритеты развития учреждений среднего профессионального образования в условиях монопрофильного города Западной Сибири

Система профессионального образования в средне- и долгосрочной перспективе должна соответствовать стратегии социально-экономического развития территории. Именно с учетом данного факта необходимо определять векторы развития учреждения. Особенно это важно для монопрофильных городов. Почему?

В соответствии с принятыми в Российской Федерации подходами, к монопрофильным городам относятся населенные пункты, в которых доля работников градообразующего предприятия (либо группы предприятий, образующих единую производственную цепь) в общей численности, занятых в данном населенном пункте, составляет более 25% или доля отрасли составляет более 50% общего объема производства в данном населенном пункте¹ (как в случае с Нижневартовском).

Как известно, монофункциональные города, связанные с начальными стадиями технологических циклов, в первую очередь с добычей и первичной переработкой различных видов минерально-сырьевых ресурсов, «демонстрируют наиболее длительное сохранение монофункциональности, крайне низкий уровень диверсификации городской экономики и замедленный характер процессов саморазвития городских функций»². Очевидно, что Нижневартовск относится именно к подобным городам. Поэтому задача обеспечения эффективного развития нашего города является особенно важной.

Каковы стратегические направления развития города Нижневартовска? Иными словами, что является приоритетом в социально-экономическом развитии города в настоящее время и в ближайшие 5 – 10 лет?

Первое. Нижневартовск – в ближайшем будущем – центр зарождающейся агломерации³. Перспективы развития в этом направлении (согласно «Стратегии социально-экономического развития города Нижневартовска до 2020 года») видятся следующие:

- Первоочередное развитие отраслей предоставления личных услуг (то есть развитие сектора предоставления услуг, связанных с развитием человеческого потенциала, а именно образовательных, медицинских, коммунальных, экологических, культурных услуг, услуг свободного времени);

¹ Одобрено Межведомственной рабочей группой при Министерстве регионального развития Российской Федерации по вопросам снижения негативного воздействия финансового кризиса на социально-экономическое развитие монопрофильных городов в субъектах Российской Федерации

² И. Д. Тургель, Л. И. Крючина. Тенденции и проблемы формирования системы моногородов России. Информационно-аналитический вестник Уральской академии государственной службы. Выпуск №605 (40). <http://chinovnik.uara.ru/modern/article.php?id=627>

³ В составе агломерации: городские округа Мегион, Лангепас, Стрежевой, Радужный, Нижневартовский район, входящие в район сельские поселения, а также отдельные поселения Томской и Омской областей, транспортно связанные с Нижневартовском или Стрежевым. Ведущая стратегическая цель долгосрочного развития города - стать центром региональной агломерации и центром межмуниципального взаимодействия (Стратегия социально-экономического развития города Нижневартовска до 2020 года. Принята решением Думы г. Нижневартовска от 24.12.2008 №518, раздел 7).

- Формирование и развитие единого информационного пространства города (развитие информационно-телекоммуникационного комплекса);
- Предоставление услуг образования не жителям округа;
- Развитие транспортной системы города;
- Развитие торгово-развлекательной инфраструктуры.

Безусловно, что невозможно обеспечить реализацию данных направлений социально-экономического развития, не решив задачу их кадрового обеспечения. Именно для того, чтобы обеспечивать социальную сферу города и района квалифицированными кадрами, в свое время у нас в городе был создан педагогический колледж. В последнее десятилетие XX века педагогический колледж стал социально-гуманитарным: был существенно расширен перечень специальностей социально-экономического профиля.

Необходимо отметить, что в настоящее время очень часто при обсуждении задачи профессионального образования говорят о необходимости расширения объемов подготовки по рабочим специальностям, что не совсем правильно. Точнее сказать, это совершенно неправильно и не соответствует требованиям современного хозяйства.

Общество всех развитых стран мира имеет постиндустриальную структуру хозяйства⁴. Это значит, что большая часть населения занята в отраслях непроеизводственной сферы: сфере услуг (финансовых, юридических, бытовых), медицине, образовании, науке и прочее. Доля населения, занятого в отраслях производственной сферы (промышленность, транспорт, сельское хозяйство), составляет менее половины и неуклонно сокращается.

В нашей стране уже более 20 лет происходит значительный, как относительный, так и абсолютный рост числа занятых в непроеизводственной сфере, причиной которого являются, в первую очередь, структурные изменения экономики, связанные с созданием различных институтов, характерных для рыночного хозяйства. Кроме того, существует, как было отмечено, и мировая тенденция увеличения числа занятых в сфере услуг.

Следовательно, необходимо говорить не о расширении объемов подготовки по рабочим специальностям, а о повышении качества данной подготовки. И с учетом современных тенденций развития хозяйства задача развития профессионального образования по специальностям

⁴**Постиндустриальное общество** — это общество, в экономике которого в результате научно-технической революции и существенного роста доходов населения приоритет перешёл от преимущественного производства товаров к производству услуг. Производственным ресурсом становятся информация и знания. Научные разработки становятся главной движущей силой экономики. Наиболее ценными качествами являются уровень образования, профессионализм, обучаемость и креативность работника.

Постиндустриальными странами называют, как правило, те, в которых на сферу услуг приходится значительно более половины ВВП^[1]. Под этот критерий попадают, в частности, США (на сферу услуг приходится 80 % ВВП США, 2002 год), страны Евросоюза (сфера услуг — 69,4 % ВВП, 2004 год), Австралия (69 % ВВП, 2003 год), Япония (67,7 % ВВП, 2001 год), Канада (70 % ВВП, 2004 год), Россия (58 % ВВП 2007 год). Однако некоторые экономисты указывают, что доля услуг в России завышена. Источник: <http://ru.wikipedia.org>

социально-гуманитарного профиля не только не становится второстепенной, но и уже является приоритетной.

Таким образом, объем и структура подготовки кадров в учреждении профессионального образования (регионального уровня) будет определяться стратегией развития территории (направления которого указаны выше) и текущими потребностями работодателей и населения.

Мы придерживаемся той позиции, что какой-либо единый подход при решении задачи выбора позитивного сценария развития (в том числе для учреждений профессионального образования) в различных монопрофильных городах здесь не может быть приемлем. Не может быть унифицированных рецептов возможного развития для чрезвычайно большой совокупности монопрофильных городов России без учета их специализации, планировочных и региональных условий и, в первую очередь, интересов населения, которое в каждом городе, безусловно, отличается своеобразием⁵. Однако, в монопрофильных городах со сходной промышленной специализацией и расположенных в пределах одного региона сценарии развития могут быть схожими и, следовательно, сходным является мнение населения относительно приоритетов социально-экономического развития для своих муниципальных образований.

При определении содержания деятельности учреждения профессионального образования важно учитывать не только контекст развития территории, но и запрос населения города. В дальнейшем это позволит обеспечить высокий уровень удовлетворённости населения качеством образовательных услуг.

Каков данный запрос в условиях монопрофильного города Тюменского севера?

По результатам социологических исследований⁶ установлено, что среди условий, необходимых для нормальной жизнедеятельности в городе, респонденты выделяют следующие: развитие полипрофильной экономики (строительство новых производств, развитие перерабатывающей промышленности, создание и функционирование легкой, пищевой промышленности и т.д.) – 88,9%; улучшение жилищно-коммунальных условий, строительство жилья – 69,7%; совершенствование социальной инфраструктуры (развитие транспортной сети, улучшение образовательных и медицинских услуг, возможность обучения и развития детей, условия для досуга, возможность съездить в отпуск и т.п.) – 64,2%.

Таким образом, результаты данного социологического исследования в общих чертах совпадают с приоритетами развития Нижневартовска. Следовательно, социальный запрос населения города также направлен на

⁵ В. Я. Любовный. Монопрофильные города в условиях кризиса: состояние, проблемы, возможности реабилитации – М., ЗАО «Дотранспечать», 2009, с. 52.

⁶ М. Л. Белоножко, Н. И. Крысин. Специфика управления монопрофильными городами Тюменского севера. Исследование проводилось в городах ХМАО-Югры в начале 2000 года. В рамках данного исследования всего опрошено: в Когалыме - 300 чел., Лангепасе – 200 чел., Покачи - 70 чел., Урае – 200 чел. Основной метод исследования - формализованное интервью.

подготовку кадров, способных обеспечить преимущественное развитие сферы услуг города.

Резюмируем сказанное выше.

При определении стратегии развития учреждения среднего профессионального образования (при условии его ориентации на региональный рынок труда) следует придерживаться следующих основных позиций:

- Большая часть населения любого города занята в отраслях непроеизводственной сферы, а значит, доминировать в учреждении СПО широкого профиля (по объемам подготовки) должны специальности социально-экономического профиля;

- При определении спектра основных профессиональных образовательных программ необходимо учитывать стратегию социально-экономического развития города и запросы населения города. Следует принимать во внимание, что анализ спроса и предложения на рынке труда региона показывает ситуацию на текущий период времени, поэтому при прогнозировании объема и структуры приема в учреждение, результаты данного анализа возможно использовать только как контекстные показатели (в текущий момент мы только набираем студентов, а выпускать будем через 3-5 лет, когда ситуация на рынке труда полностью изменится).

С учетом всего вышеизложенного **миссию нашего учреждения среднего профессионального образования мы определяем следующим образом:** «Обучение специалистов по программам среднего профессионального образования углубленной подготовки для учреждений образования, культуры, финансово-экономической и социальной сферы города Нижневартовска и Нижневартовского района, отвечающих требованиям государства, работодателей и личности, способных служить носителями новой культуры труда»

Программа развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы

Необходимость разработки программы развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы

Разработка Программы развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа продиктована необходимостью решения ряда проблем, обусловленных переходом страны на инновационное развитие, модернизацией профессионального образования, изменением структуры подготовки специалистов.

К таким проблемам относятся следующие:

- необходимость изменений содержания деятельности учреждения в связи с введением с сентября 2011 года новых федеральных государственных образовательных стандартов, а также необходимость постоянного обновления содержания профессионального образования в колледже в целях соответствия постоянно изменяющимся требованиям экономики;

- внедрение в сферу профессионального образования новых финансово-экономических механизмов;

- необходимость реализации в учреждениях среднего профессионального образования государственно-общественного подхода в управлении;

- необходимость соответствия изменившимся требованиям нормативно-правовой базы федерального уровня (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих⁷, изменения в Закон РФ «Об образовании» и прочие).

Программа содержит анализ процессов образовательной системы колледжа, определяет возникшие противоречия и ресурсы роста, концептуальные основания стратегии развития на период с 2011 до 2014 года включительно, направления и способы деятельности по ее реализации.

⁷ Раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761-н)

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа развития Нижневартковского социально-гуманитарного колледжа на 2011 – 2014 годы (далее - Программа)
Дата проведения публичных слушаний программы	2 декабря 2010 года
Дата утверждения Программы	17 марта 2011 года
Разработчики Программы	Коробова Надежда Петровна, директор колледжа Туренко Александр Владимирович, заместитель директора Панасенко Марина Владимировна, заместитель директора Гурьева Светлана Леонидовна, заместитель директора Поплавская Мария Ивановна, заместитель директора Романовская Людмила Анатольевна, методист
Основные идеи и теории, положенные в основу Программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ теории процессного управления; ▪ теории деятельностного подхода; ▪ теории информационных технологий.
Стратегические ориентиры программы развития	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» ▪ ГОСТ Р ИСО 9000 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» <i>Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 15 августа 2001 г. № 332-ст.</i> ▪ Национальная доктрина образования в Российской Федерации. <i>Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751.</i> ▪ Типовое Положение об учреждении среднего профессионального образования. <i>Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 543.</i> ▪ Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года. <i>Одобрена распоряжению Правительства автономного округа от 14 ноября 2008 г. № 491-рп.</i> ▪ Концепция социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа. ▪ Закон Ханты-Мансийского АО-Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре» от 11 ноября 2005г. №107-оз. <i>Принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 28 октября 2005 года</i> ▪ Целевая программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Новая школа Югры на 2010-2013 годы» <i>Утверждена Постановлением Правительства ХМАО-Югры от 8 июля 2010 г. № 160-п.</i> ▪ Постановление Правительства ХМАО-Югры от 30 декабря 2009 г. № 351-п «О региональной системе оценки качества образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». ▪ Стратегия социально-экономического развития города Нижневартовска до 2020 года. <i>Принята решением Думы г. Нижневартовска от 24.12.2008 №518.</i> ▪ Стратегия социально-экономического развития Нижневартковского района до 2020 года. <i>Принята Решением Думы района от 17.04.2009 № 28.</i> ▪ Комплексный план потребности в трудовых ресурсах с учетом развития города Нижневартовска (уточненный на 01.01.2010). ▪ Программа развития образования города Нижневартовска на 2007-2011 годы. <i>Утверждена решением Думы г. Нижневартовска от 22.12.2006 №142.</i>

<p>Цель и задачи Программы</p>	<p>Цель – создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация системы управления колледжем через поэтапное внедрение системы менеджмента качества, основанной на процессном подходе в управлении. 2. Осуществление адекватных (внедряемым ФГОС) изменений в образовательном процессе, технологиях и содержании профессионального образования: в целеполагании при реализации основных профессиональных образовательных программ; подходах к организации промежуточной аттестации, подходах к формированию содержания реализуемых учебных модулей и прочее. 3. Изменение спектра образовательных услуг с учетом запросов регионального рынка труда и требований социально-экономического развития муниципальных образований и округа в целом. 4. Повышение качества профессионального образования через модернизацию системы практической подготовки (создание и организацию работы учебных фирм), внедрение образовательной модели «1 студент – 1 компьютер». 5. Создание системы внеаудиторной деятельности, обеспечивающей формирование у обучающихся культуры труда и способствующей развитию профессиональных компетенций. 6. Модернизация кадрового потенциала колледжа в соответствии с требованиями ФГОС и проектируемых потребностей в рамках реализации программы развития. 7. Развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями программы развития.
<p>Показатели ожидаемого результата реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие эффективной системы менеджмента качества. 2. Соответствие основных профессиональных образовательных программ и условий их реализации требованиям федеральных государственных образовательных стандартов. 3. Соответствие спектра образовательных услуг колледжа запросам регионального рынка труда и требованиям социально-экономического развития округа. 4. Высокий уровень развития культуры труда и сформированности профессиональных компетенций у выпускников колледжа. 5. Наличие системы внеаудиторной деятельности, обеспечивающей формирование у обучающихся культуры труда и способствующей развитию профессиональных компетенций. 6. Соответствие кадровых ресурсов колледжа требованиям реализуемых основных профессиональных образовательных программ и требованиям программы развития. 7. Соответствие материально-технических ресурсов колледжа требованиям реализуемых основных профессиональных образовательных программ и требованиям программы развития.

Индикаторы ожидаемого непосредственного и конечного результата реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) сертификация системы менеджмента качества колледжа; 2) наличие лицензии на право ведения образовательной деятельности по всем реализуемым образовательным программам и государственной аккредитации; 3) 100% выполнения государственного задания по приему и контрольных цифр приема; 4) увеличение конкурса при приеме на обучение по специальностям колледжа: соотношение количества поданных заявлений на прием и количества бюджетных мест по данным специальностям (конкурс) до 2 человек на бюджетное место не менее чем по 50% специальностей; 5) увеличение доли граждан, принятых на обучение по программам СПО с полным возмещением затрат на обучение, до 10% от общей численности принятых обучающихся; 6) увеличение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания колледжа, до 80%; 7) уменьшение доли выпускников, состоящих на учете в государственных центрах занятости населения (в первый год после выпуска), до 2%; 8) увеличение количества видов предоставляемых дополнительных образовательных услуг до 70; 9) увеличение количества слушателей, получающих за год дополнительные образовательные услуги, до 1100 человек; 10) увеличение количества реализованных за год образовательных программ курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки до 10; 11) увеличение количества слушателей, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки за год, до 200 человек; 12) увеличение показателя качественной успеваемости обучаемых по итогам прохождения производственной практики до 90%; 13) создание и организация работы учебной фирмы; 14) реализация образовательной модели «1 студент — 1 компьютер» для 3 учебных групп колледжа; 15) предоставление в электронном виде информации об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовых календарных учебных графиках к началу 2012 года; 16) предоставление в электронном виде услуги по зачислению в колледж к началу 2014 года; 17) предоставление в электронном виде информации о текущей успеваемости студентов, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости к началу 2012 года; 18) увеличение числа конкурсных мероприятий (в год), способствующих развитию у обучаемых профессиональных компетенций, до 15; 19) увеличение доли обучаемых, вовлеченных в течение года в мероприятия, направленные на развитие профессиональной культуры личности, компетенций, обеспечивающих успешную социализацию и конкурентоспособность обучающихся на рынке труда, до 80%; 20) увеличение числа эфиров студенческой передачи «Гаудеамус» (в год) для аудитории телезрителей города Нижневартовска и Нижневартовского района до 20; 21) увеличение доли штатных преподавателей, чья квалификация по диплому (дополнительная профессиональная подготовка) соответствует преподаваемым учебным дисциплинам, до 90%; 22) увеличение доли штатных педагогических и руководящих работников, имеющих за отчетный год научные публикации, выступления
---	---

	<p>на международных, всероссийских и региональных конференциях, до 50%;</p> <p>23) увеличение доли штатных работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за год (от общего числа педагогических и руководящих работников), до 20%;</p> <p>24) увеличение доли штатных преподавателей, прошедших стажировку в профильных организациях (от общего числа преподавателей, реализующих профессиональные циклы), до 35%;</p> <p>25) увеличение доли штатных преподавателей, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, до 10% (от общего числа педагогических работников);</p> <p>26) создание единой беспроводной информационной образовательной среды образовательного учреждения (сеть (ЛВС), подключенная по широкополосному каналу к сети Интернет на скорости 512 Кбит/с);</p> <p>27) увеличение числа учебных аудиторий, оснащенных мультимедийным проекционным оборудованием, до 25;</p> <p>28) увеличение числа учебных аудиторий, оснащенных интерактивным оборудованием, до 15;</p> <p>29) открытие и организация работы электронного читального зала «БиблиоТех».</p>
Сроки реализации Программы	2011 – 2014 годы
Перечень проектов Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание системы мониторинга качества образования колледжа. 2. Развитие качества и спектра образовательных услуг колледжа на основе интеграции основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и создания учебных фирм. 3. Создание системы внеаудиторной работы как способ формирования культуры труда обучающихся колледжа. 4. Развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ. 5. Развитие материально-технической базы колледжа.
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Региональный бюджет</p> <p>Внебюджетный фонд колледжа</p> <p>Бюджет колледжа</p> <p>Средства работодателей – социальных партнеров колледжа</p>
Ф.И.О, должность, телефон руководителя программы	<p>Коробова Надежда Петровна – директор колледжа</p> <p>8(3466)46-57-18</p>
Электронный адрес образовательного учреждения, телефон, факс.	<p>Электронная почта: priem@nv-study.ru, Сайт: www.nv-study.ru</p> <p>Тел./факс 8(3466)46-54-91</p>
Система информации о ходе реализации программы	Мониторинг реализации программы развития колледжа

ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

Бюджетное учреждение среднего профессионального образования ХМАО-Югры «Нижневартовский социально- гуманитарный колледж» (БУ «НСГК») осуществляет деятельность в соответствии с законодательством РФ в области образования, Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Уставом, действующими нормативными документами: лицензия, серия А №317688 рег. №660 от 13 мая 2009 года; свидетельство о государственной аккредитации, рег. №161 от 13 мая 2009 года.

Юридический адрес: ул. Дружбы Народов, 13а, г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область, 628602

Фактический адрес: ул. Дружбы Народов, 13а, г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область, 628602

Тел.\факс (3466) 46-57-18, 46-54-91. E-mail: pkolledz@nv-study.ru.

Колледж является юридическим лицом и имеет следующие реквизиты:

ОКПО 02081059, ОГРН 1028600961080,

ИНН/КПП 8603068853/860301001

р\с 40201810700000000001, Банк РКЦ г. Ханты-Мансийска,

г. Ханты-Мансийск УФК ХМАО (ДФ ХМАО, БУ «НСГК») л/с 230077393)

Структура управления колледжем определяется его Уставом и ориентирована на подготовку конкурентоспособного и компетентного специалиста в соответствии с требованиями рынка труда и социально – экономическими условиями региона, ответственного, обладающего высокими гражданскими и нравственными качествами.

Все структурные подразделения взаимосвязаны, органично соподчинены и составляют единое целое.

В настоящее время колледж является одним из ведущих учреждений среднего профессионального образования округа в сфере подготовки специалистов для социально-гуманитарной сферы. В колледже обучается 1000 человек, по 15 специальностям: «Физическая культура», «Социальная работа», «Дошкольное образование», «Иностранный язык», «Преподавание в начальных классах», «Менеджмент», «Банковское дело», «Музыкальное образование», «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем», «Страховое дело», «Документационное обеспечение управления и архивоведение», «Туризм», «Гостиничный сервис», «Программирование в компьютерных системах», «Экономика и бухгалтерский учет».

Ежегодно из колледжа выпускается более 200 квалифицированных специалистов для учреждений, предприятий и организаций гг. Нижневартовска, Мегиона, Лангепаса, Стрежевого и Нижневартовского района. Колледж является лидером среди учреждений среднего профессионального образования по количеству направлений кадровой подготовки. Осуществляется подготовка специалистов по 6 направлениям:

- гуманитарные науки,
- социальные науки,
- образование и педагогика,
- экономика и управление,
- сфера обслуживания,
- техника и технологии.

Колледж обладает оптимальными материально-техническими условиями для осуществления образовательного процесса: 2 учебными корпусами; 56 учебными аудиториями; 5 спортивными залами; 2 стадионами; имеется бассейн, телестудия, музыкальная студия, общежитие на 80 мест, медицинский кабинет, столовая, кабинет психолого-педагогической поддержки.

Инновационный потенциал коллектива колледжа характеризуется высоким уровнем результативности участия в конкурсных отборах приоритетного национального проекта «Образование». Благодаря привлечению на конкурсной основе средств грантов из регионального бюджета, в колледже реализуется более 10 инновационных проектов развития.

Таким образом, Нижневартовский социально-гуманитарный колледж имеет высокий уровень готовности к реализации Программы развития.

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ НИЖНЕВАРТОВСКОГО СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО КОЛЛЕДЖА НА 2011 – 2014 ГОДЫ

Как уже было сказано выше, в условиях модернизации экономики страны в целом и профессионального образования мы определяем свою миссию следующим образом: «Обучение специалистов по программам среднего профессионального образования углубленной подготовки для учреждений образования, культуры, финансово-экономической и социальной сферы города Нижневартовска и Нижневартовского района, отвечающих требованиям государства, работодателей и личности, способных служить носителями новой культуры труда».

Культура труда при этом понимается как комплексная качественная характеристика состояния труда. Она включает рациональную организацию труда, благоприятные условия труда, использование передовых технологий, высокий профессионализм работника, партнерские отношения между участниками совместного труда. Без обеспечения высокого уровня культуры труда невозможно решить задачу повышения качества профессиональных кадров для инновационной экономики.

Цель программы развития видится в обеспечении качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.

Достижение данной цели будет обеспечено путем выполнения следующих **задач**:

1. Модернизация системы управления колледжем через поэтапное внедрение системы менеджмента качества, основанной на процессном подходе в управлении.
2. Осуществление адекватных (внедряемым ФГОС) изменений в образовательном процессе, технологиях и содержании профессионального образования: в целеполагании при реализации основных профессиональных образовательных программ; подходах к организации промежуточной аттестации, подходах к формированию содержания реализуемых учебных модулей и прочее.
3. Изменение спектра образовательных услуг с учетом запросов регионального рынка труда и требований социально-экономического развития муниципальных образований и округа в целом.
4. Повышение качества профессионального образования через модернизацию системы практической подготовки (создание и организацию работы учебных фирм).

5. Создание системы внеаудиторной деятельности, обеспечивающей формирование у обучающихся культуры труда и способствующей развитию профессиональных компетенций.

6. Модернизация кадрового потенциала колледжа в соответствии с требованиями ФГОС и проектируемыми потребностями в рамках реализации Программы развития.

7. Развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями Программы развития.

Достижение поставленных задач возможно при условии:

1. Построение и функционирование образовательного процесса на основе компетентностного подхода⁸ (парадигмы⁹) в образовании, целевыми предметами которой являются компетентность, компетенция, профессионализм.

2. Использование интегративно-матричной организационно-образовательной модели.

Содержание образования в колледже имеет широкую направленность, которая обеспечивается не только чрезвычайно широким спектром реализуемых основных профессиональных образовательных программ базового и углубленного уровней, но и набором программ дополнительных образовательных услуг (более 60 видов), курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что позволяет обеспечить не только профессиональную направленность подготовки обучаемых, но и их социальное и личностное развитие. В колледже традиционно сильны интеграционные процессы, однако задача оптимизации условий для данной работы и успешной реализации данной организационно-образовательной модели является для нас актуальной. В частности, необходима активизация деятельности структур, которые практически обеспечивают кооперацию между педагогическими работниками (научно-методический совет, педагогические консилиумы и т. п.); расширение возможностей построения индивидуальной образовательной траектории через максимальное использование сферы проектной деятельности студентов. Следовательно, в рамках реализации программы развития нам необходимо обеспечить максимально полное внедрение данной организационно-образовательной модели колледжа.

⁸ Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования//Высшее образование сегодня.-2003.-№5.-С.34-42. <http://www.orenipk.ru/seminar/simnja.htm>

⁹Парадигма педагогическая (от греч. paradeigma – пример, образец) – совокупность теоретических и иных установок, принятых научным педагогическим сообществом на каждом этапе развития педагогики, которыми руководствуются в качестве образца (модели, стандарта) при решении педагогических проблем; определенный набор предписаний (регулятивов). Понятие «парадигма» введено американским историком Т.Куном, выделившим различные этапы в развитии научной дисциплины: препарадигмальный (предшествующий установлению Парадигмы), господства Парадигмы («нормальная наука»), этап кризиса в научной революции, заключающийся в смене Парадигм, переходе от одной Парадигмы к другой.

Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь. – М.: Академия, 2005

3. Доминирование организационной культуры колледжа, ориентированной на результат (по типологии Кима Камерона и Роберта Куинна)¹⁰.

Как известно, понятие организационной культуры включает в себя совокупность представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор правил организации работы, ценностей, а также представлений о будущем учреждения, которые разделяются большинством работников.

Нижевартовский социально-гуманитарный колледж ориентирован на достижение положительного образовательного результата, который обеспечивается через выполнение педагогическим коллективом задач развития, определяемых по итогам анализа результатов качества образования за прошедший период. Администрация колледжа создает условия для своевременного определения целей развития, заданных диагностично и операционально.

Задача обеспечения высокого качества профессионального образования является приоритетной для всего коллектива нашего учреждения, а его имидж, успех и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг города и региона – забота каждого специалиста.

При реализации образовательных услуг необходимо руководствоваться следующей **политикой в сфере качества:**

- Мы создаем условия для формирования повышенного уровня профессиональных компетентностей, высокого уровня культуры труда у обучаемых через усиление практической составляющей образовательного процесса.

- Мы обязательно создаем условия для осуществления студентами научно-исследовательской и проектной деятельности.

- Мы обеспечиваем высокий уровень трудоустройства выпускников за счет работы по изменению спектра и качества образовательных услуг в соответствии с запросами регионального рынка труда и требованиями экономики округа, а также благодаря целенаправленной работе по повышению эффективности деятельности службы маркетинга колледжа, развития системы имиджирования учреждения.

- Мы обеспечиваем высокий уровень кадрового потенциала за счет системной работы по повышению квалификации педагогических и руководящих работников колледжа.

- Мы позиционируем себя в образовательном пространстве города и района через решение задач управления качеством:

- ✓ создание эффективной системы менеджмента качества;
- ✓ внедрение государственно-общественного управления и расширения частно-государственного партнерства,

¹⁰ Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В.Андреевой. – СПб: Питер, 2001.

- ✓ развитие информационно-телекоммуникационной инфраструктуры колледжа, расширение спектра услуг, оказываемых в электронном виде.

- Мы берём на себя обязательство систематического улучшения материально-технической базы образовательного процесса за счёт своевременного обновления и модернизации компьютерной и офисной техники, развитие локальных сетей учреждения.

- Мы обеспечиваем высокое качество дополнительной профессиональной подготовки работников социальной сферы города Нижневартовска и Нижневартовского района путём развития на базе колледжа Центра дополнительного профессионального образования и повышения квалификации.

Реализацию Программы развития колледжа мы планируем осуществлять через систему проектов, выстроенных на основе матричной модели.

Наши требования к структуре Проектов развития колледжа

Наименование Проекта

Разработчики Проекта

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации проекта (основания разработки)

Цель и задачи Проекта

Рабочее предположение, гипотеза

Сроки и этапы реализации Проекта

План реализации Проекта

Объемы и источники финансирования Проекта

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации Проекта

Ф.И.О, должность, телефон руководителя проекта

Список литературы

Приложения

АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Объект анализа – образовательная система колледжа.

Предмет анализа:

- процессы образовательной системы колледжа;
- кадровые, материально-технические и научно-методические ресурсы;
- результаты образовательного процесса колледжа.

Цель анализа – осуществить оценку результатов развития образовательной системы колледжа, выявить проблемы в работе, определить пути решения выявленных проблем, цели и задачи работы по развитию учреждения на 2011-2014 годы.

Таким образом, нам необходимо получить определенное число основных параметров, дающих объективную и обоснованную характеристику состояния образовательной системы колледжа.

Локальные цели анализа:

- определение состояния образовательной системы колледжа, структурно-функциональная характеристика;
- выявление изменений (тенденций в изменениях) в образовательном процессе за последние 3 года;
- установление основных факторов, вызывающих изменения;
- прогноз основных изменений.

Используемые методы анализа:

- количественно-качественный анализ документов;
- сравнительный анализ;
- проблемно-ориентированный анализ;
- контент-анализ;
- факторный анализ;
- диалектический анализ.

Источники информации для анализа:

- Формы федеральной государственной статистической отчетности;
- Официальный сайт «Статистика Российского образования»:

<http://stat.edu.ru;>

- Официальный сайт федерального государственного учреждения «Федеральный институт развития образования»: [http://www.firo.ru/;](http://www.firo.ru/)

Официальный сайт Института стратегических исследований в образовании Российской академии образования (ИСИО РАО): <http://www.isiorao.ru/index.php;>

- Официальный сайт «Департамент образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» [http://www.doinhmao.ru/;](http://www.doinhmao.ru/)

- официальный сайт «АУ ДПО Институт профессионального образования и исследования рынка труда ХМАО-Югры»: [http://www.cirthmao.ru/;](http://www.cirthmao.ru/)

- Справки по результатам промежуточной и государственной итоговой аттестации;
- Аналитические отчеты заместителей директора, заведующих кафедрами, заведующих отделениями, заведующей практикой;
- Результаты маркетинговых, социологических и социально-педагогических исследований;
- Локальные акты колледжа.

1. Анализ результатов приема в колледж и динамики численности студентов

Результаты работы по организации приема в колледж отражены в приведённой ниже таблице.

*Таблица 1.
Количественные показатели приема в колледж в 2006-2010 годах¹¹.*

Наименование показателя	Год				
	2006	2007	2008	2009	2010
Подано заявлений о приеме (количество единиц)	231	361	394	653	448
Принято, всего (человек)¹²	187	278	270	397	355
Из них принято на обучение:					
- за счёт средств федерального бюджета	183	262	220	350	295
- с полным возмещением затрат на обучение	4	16	50	47	60
Количество специальностей, на которые осуществлялся приём	6	9	9	14	11
Конкурс (количество человек на 1 место)	1,23	1,29	1,46	1,73	1,26 ¹³

Данные таблицы свидетельствуют о значительных объемных показателях приёма и востребованности образовательных услуг колледжа (количество поданных заявлений превышает число мест).

Кроме того, наблюдается наличие конкурса на поступление в колледж. За 4 года (2006-2009) увеличение конкурса составило с 1, 23 человека на место до 1,73.

Сопоставление показателей динамики количества обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования Ханты-Мансийского

¹¹ Данные приводятся по результатам федерального государственного статистического наблюдения (Форма № 2-НК от 2006, 2007 и 2008 годов; форма СПО-1 от 2009 и 2010 годов).

¹² Без учёта числа принятых в счёт пополнения старших курсов

¹³ Существенное уменьшение конкурса при приеме в 2010 году объясняется тем, что в соответствии с планом прием на наиболее востребованные населением специальности (Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем, Программирование в компьютерных системах, туризм) не осуществлялся.

автономного округа – Югры (таблица 2) и в нашем колледже показывает, что **за 3 года доля нашего образовательного учреждения на рынке услуг среднего профессионального образования выросла с 2,8% до 3,6% и продолжает расти.**

Общее число обучающихся в учреждениях среднего профобразования ХМАО-Югры уменьшилось с 30,2 тысяч человек в 2006 году до 25 тысяч человек в 2008 году, а число студентов в колледже за это же время не только не уменьшилось, но и даже выросло с 852 человек до более чем 900 (в 2010 году), число студентов составляет 1213 человек (956+257).

Таблица 2.
Динамика количества обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования ХМАО – Югры и БУ СПО «Нижневартовский социально – гуманитарный колледж» (НСГК)

№ п/п	Индикатор	2005г.	2006г.	2007 г.	2008 г.
1.	Обучающихся в учреждениях среднего профобразования (всего) ¹⁴	32300	30200	30000	25 309
2.	Из них обучается в НСГК				
	- Количество человек		852	900	907
	- в % от общего числа обучающихся в учреждениях среднего профобразования округа		2,8	3	3,6

Таким образом, на фоне отрицательных демографических тенденций (уменьшение общего числа выпускников 9 и 11 классов общеобразовательных учреждений) колледжу удалось сохранить и даже увеличить контингент обучающихся.

Данный факт позволяет сделать вывод о том, что **предлагаемые колледжем образовательные услуги среднего профессионального образования соответствуют образовательным запросам населения города Нижневартовска и Нижневартовского района.**

Однако следует отметить, что увеличивается число абитуриентов, имеющих право на внеконкурсное поступление (льготы): дети-сироты, дети-инвалиды, дети, оставшиеся без попечения родителей, которые в процессе обучения будут нуждаться в отдельной социальной поддержке со стороны государства и образовательного учреждения. В частности, уже сегодня количество имеющих мест в общежитии существенно меньше необходимого.

¹⁴ Источник: официальный сайт Департамент образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры <http://www.doinhmao.ru/Statistics/Quantity/>

В какой степени среднее профессиональное образование выпускников колледжа соответствует требованиям рынка труда нашего города и Нижневартовского района?

Для ответа на данный вопрос рассмотрим итоги анализа результатов трудоустройства выпускников за ряд последних лет.

2. Итоги анализа результатов трудоустройства выпускников колледжа.

Одним из основополагающих факторов продуктивной деятельности ОУ является востребованность выпускников. Интеграция деятельности НСГК с НГГУ и НЭПИ (филиалом Тюм ГУ) дает возможность выпустить специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки, востребованных на рынке труда.

Наиболее объективной оценкой качества подготовки специалистов является оценка их потребителями и уровень их профессиональной адаптации. Работодатели отмечают, что специальности, по которым осуществляется подготовка в колледже, соответствуют структуре вакансий рынка труда.

В колледже функционирует Ассоциация выпускников содействия трудоустройству и занятости, которая оказывает помощь выпускникам в трудоустройстве и содействует работодателям в обеспечении кадрами. Выпускники колледжа успешно трудятся на предприятиях, учреждениях образования, в организациях различных форм собственности, сочетая работу с получением высшего образования (21,5% - 2010 год).

Однако проблема трудоустройства выпускников по ряду специальностей является актуальной.

Наибольшие трудности в трудоустройстве испытывают выпускники колледжа по специальностям Социальная работа (не трудоустроены 13 человек)¹⁵, Банковское дело (12 человек), Менеджмент (6 человек), Дошкольное образование (5 человек). Главная причина – условия имеющихся вакансий на рынке труда города Нижневартовска и Нижневартовского района не являются привлекательными (чрезвычайно низкий уровень заработной платы) для молодых специалистов со средним специальным образованием. Например, заработная плата молодых воспитателей в детских садах не превышает размеров МРОТ (минимальный размер оплаты труда)¹⁶. Даже заработная плата технических работников и грузчиков часто превышает заработную плату воспитателей в 2 и более раз.

Таким образом, не все специальности колледжа, по которым осуществляется реализация основных профессиональных образовательных

¹⁵ Здесь и далее дается общее число нетрудоустроенных выпускников в период 3 месяцев после завершения обучения в колледже за 2008, 2009 и 2010 годы

¹⁶ Минимальный размер оплаты труда, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. В ХМАО-Югре размер минимальной заработной платы с 2009 года составляет 9150 рублей (Трехстороннее соглашение "о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" от 03.12.2009)

программ, в полной мере соответствуют запросам и условиям рынка труда нашего города и Нижневартковского района.

Следовательно, задача изменения спектра и качества образовательных услуг колледжа с учетом запросов регионального рынка труда является для нас чрезвычайно актуальной. Для организации системной работы по изучению маркетинговой ситуации и решения задач трудоустройства выпускников в рамках мероприятий программы развития будет создан отдел маркетинга, организации практики и содействия трудоустройству выпускников. Планируется осуществить подготовку проекта развития, направленного на повышение эффективности работы по трудоустройству выпускников, имиджированию учреждения (в целях создания привлекательного образа учреждения, а значит, и его выпускников в глазах работодателей).

3. Анализ результатов учебной деятельности

Учебная деятельность в колледже осуществляется в соответствии с законодательством РФ в области образования, Типовым положением об образовательном учреждении СПО, Уставом колледжа, лицензией (серия А № 317688 рег. № 660 от 13 мая 2009г.); государственным заказом на подготовку кадров и потребностями личности в получении профессионального образования.

В 2009-2010 учебном году подготовка специалистов осуществлялась по 6 направлениям: гуманитарные науки, социальные науки, образование и педагогика, экономика и управление, сфера обслуживания, техника и технологии.

В соответствии с требованиями ФГОС СПО и регионального рынка труда обновлено содержание профессиональных образовательных программ, расширен спектр реализуемых специализаций, дополнительной подготовки по 14 специальностям.

Система оценки качества освоения профессиональных образовательных программ включает текущий контроль знаний, контроль практической подготовки, промежуточную и государственную (итоговую) аттестацию обучающихся. Результаты промежуточной аттестации за 3 года представлены ниже в таблице.

Таблица 3. Результаты промежуточной аттестации студентов

Учебный год	Академическая успеваемость(%)	Качественная успеваемость, на «отлично» и «хорошо» (%)
2007-2008 учебный год	99,4	34
2008-2009 учебный год	99,9	46,3
2009-2010 учебный год	97,7	42,9

Показатели результатов прохождения практики также демонстрируют хороший уровень применения студентами теоретических знаний в

практической деятельности. С 2004 года в колледже в рамках промежуточной аттестации в пилотном режиме внедряется система оценки уровня сформированности основных компетенций студентов.

Контент-анализ характеристик, представленных работодателями по итогам преддипломной практики (педагогическое отделение колледжа), показывает, что у многих студентов недостаточно сформированы коммуникативные, организаторские, аналитические, рефлексивные и ряд профессиональных компетенций.

Поэтому следующее важное направление работы по повышению качества образования в рамках программы развития - модернизация системы практической подготовки обучающихся по специальностям педагогического и экономического профиля путём создания и организации работы учебных фирм.

Итоговая же аттестация показывает стабильно высокие результаты (см. таблицу). Высокую оценку имеет и подавляющее большинство выпускных квалификационных работ (ВКР) студентов.

Таблица 4. Государственная (итоговая) аттестация

Год выпуска	Кол-во выпускников	Выдержали итоговую государственную аттестацию, %	Аттестованы на «отлично» и «хорошо», %
2007 год	184	100	73
2008 год	215	100	86
2009 год	287	100	86
2010 год	229	100	79,9

В качестве рецензентов выпускных квалификационных работ по специальностям приглашаются ведущие специалисты организаций, предприятий, учреждений образования города Нижневартовска.

Классификационный анализ тем выпускных квалификационных работ (ВКР) показал, что выпускные работы, имеющие опытно-практический характер, составляют приблизительно 65%, опытно-экспериментальный характер – 15-20%, теоретический характер – 10%. Однако процесс выбора темы имеет стихийный характер. При создании условий для реализации темы выпускной работы в рамках значительного метапроекта, студенты получают возможность, осуществляя подготовку к государственной итоговой аттестации, принять участие в научно-исследовательской деятельности, имеющей выраженный экономический и социальный эффект (например, в программе колледжа по проведению маркетинговых исследований). Поэтому в рамках Программы развития будет разработан и реализован проект по развитию учебно-исследовательской деятельности студентов (в системе внеаудиторной работы обучаемых).

Введение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) требует пересмотра основных профессиональных образовательных программ по реализуемым специальностям колледжа. Коллектив колледжа, осознавая всю серьёзность положения, начал работу по проектированию

нового содержания образования. В связи с этим были созданы творческие группы по профилям специальностей, назначены руководители, определены этапы и сроки работы. Главная задача, поставленная в контексте данной проблемы, - осуществление адекватных (внедряемым ФГОС) изменений в образовательном процессе, технологиях и содержании профессионального образования, в целеполагании при реализации основных профессиональных образовательных программ; подходах к организации промежуточной аттестации, подходах к формированию содержания реализуемых учебных модулей.

На наш взгляд, это позволит реагировать на изменения технологии и содержания образования, устанавливать отношения с работодателями, использовать механизмы внешней оценки, регулировать трудоустройство выпускников.

Следовательно, изменения будут происходить во всех компонентах образовательной системы. Каким образом мы можем оптимизировать условия для столь масштабной модернизации?

Мы убеждены, что максимально эффективно решить задачу модернизации образовательной системы колледжа и, таким образом, успешно решать задачу повышения качества профессионального образования целесообразно путём создания на базе колледжа межотраслевого ресурсного Центра.

Выполнив анализ нормативной базы образования, а также анализ образовательной системы колледжа, мы пришли к выводу, что создание ресурсного Центра позволит нам повысить качество информационных, научно-методических, кадровых условий реализации основных профессиональных образовательных программ.

Считаем, что данный вопрос представляет значительный интерес и для развития региональной системы образования, так как создание ресурсного Центра в перспективе позволяет обеспечивать решение следующего комплекса задач (в соответствии с профилем центра) на уровне региона:

- координация и организация проведения маркетинговых исследований в округе;
- организация разработки инновационных образовательных профессиональных программ (по профилю центра) для учреждений округа;
- координация взаимодействия в округе учреждений начального и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы соответствующего профиля, с объединениями (союзами, ассоциациями) работодателей по вопросам освоения вариативных модулей и повышения профессиональной квалификации педагогов;
- организация работы по изучению сегментного охвата профессиональным образованием различных возрастных групп населения (обучение взрослых, профессиональная ориентация, профессиональное консультирование, технологическое обучение учащихся общеобразовательных школ, обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья и др.) в округе;

- методическое обеспечение развития содержания профильных модульных дополнительных образовательных программ в округе;
- организация повышения уровня квалификации и стажировок педагогических работников учреждений профессионального образования в соответствии с требованиями инновационного производства в округе;
- организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников учреждений общего образования ХМАО.

Очевидно, что реализация данного направления Программы развития будет возможна при условии финансирования из средств окружного бюджета.

4. Анализ процессов управления колледжа.

Для определения состояния процессов управления колледжа и наличия проблем и противоречий нами был осуществлен контент-анализ локальных актов учреждения, регламентирующих процессы управления организации. Целью данного анализа являлось выявление соответствия локальных актов учреждения требованиям регионального закона «О государственном управлении». Было выявлено, что Устав колледжа соответствует требованиям данного закона. Однако в положениях о структурных подразделениях колледжа не отражены требования Закона. В частности, не создана система подготовки и распространения публичной отчетности учреждения.

Для решения данной проблемы в рамках Программы развития необходимо предусмотреть внедрение государственно-общественного подхода в систему управления колледжа: повышение информационной открытости учреждения, совершенствование системы публичной отчетности, развитие частно-государственного партнерства.

Анализ качества информационно-аналитической деятельности в основных группах процессов колледжа осуществлялся с использованием метода анализа отношений. По результатам данной работы установлено, что существующие подходы к информационно-аналитической деятельности не соответствуют современным требованиям статистики и мониторинга в образовании, также не являются адекватными современным подходам и способы аналитической работы. Для решения указанной проблемы в рамках мероприятий программы развития планируется осуществить мероприятия по унификации (стандартизации) информационно-аналитической деятельности. Это создаст условия для создания системы менеджмента качества колледжа. Поэтому первый проект, направленный на решение задачи создания системы менеджмента качества, планируемый к реализации в рамках нашей программы развития, - «Создание системы мониторинга качества образования колледжа». После его завершения будет выполнен следующий шаг по модернизации системы управления и подготовлен новый Проект.

5. Анализ процесса управления кадрами

В настоящее время в колледже работает 87 штатных преподавателей, из них 93% имеют высшее образование. Высшую квалификационную категорию имеют 66% преподавателей, первую – 12%, вторую – 6%. 13% преподавателей имеют правительственные награды, из них 8 преподавателей имеют звание Заслуженный учитель РФ. Преподавательскую и руководящую работу осуществляют 14 специалистов, имеющих ученые степени кандидата и доктора наук.

Около 50% преподавателей работает в колледже более 10 лет.

Всё вышесказанное говорит о достаточно высоком уровне квалификации педагогических работников колледжа.

Вместе с тем следует отметить, что для преподавания специальных дисциплин привлекается 33 совместителя, что составляет 27,5% от общего числа преподавателей. Растёт доля учебных дисциплин, преподаваемых педагогами, не имеющими соответствующей квалификации по диплому и не имеющими соответствующей дополнительной профессиональной подготовки (стажировка, курсы повышения квалификации): 4% по специальности Менеджмент, 14,5% - Страхование дело, 9% -Документационное обеспечение управления и архивоведение, 13% - Гостиничный сервис.

В условиях перехода на новые ФГОС это вызовет проблемы, как при разработке основной профессиональной образовательной программы, так и при разработке содержания учебных модулей.

Для решения задачи обеспечения учебного плана по специальностям педагогическими кадрами соответствующей профильной квалификации в рамках мероприятий по развитию планируется проведение системной деятельности по переподготовке и дополнительной профессиональной подготовке имеющих специалистов (проект «Развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ»).

Для решения данной проблемы в рамках Программы развития необходимо предусмотреть повышение квалификации педагогического состава через стажировки в образовательных учреждениях соответствующего вида.

Колледж являлся экспериментальной площадкой федерального и окружного уровней. За период с 2007 года было получено более 10 грантов за разработку инновационных программ по различным направлениям деятельности. С 2003 года преподавателями колледжа были защищены 10 диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук и доктора наук. В настоящее время 15 преподавателей обучаются в аспирантуре или являются соискателями учёной степени.

За последние три года 79 преподавателей представили свой опыт работы на городских научно-практических конференциях, 10 – на окружных, 3 - всероссийских, 2 – международных. Преподаватели являются авторами 7 учебников, 32 учебных пособий, 1 монографии. Это свидетельствует о высоком научно-образовательном потенциале коллектива колледжа.

Таблица 5. Кадровый состав колледжа

численность работников		образовательный ценз				категория				возрастной ценз							
		с высшим образованием		со средним специальным образованием		с высшей категорией		с первой категорией		до 30 лет		до 40 лет		до 50 лет		до 60 лет	
всего	преподавателей без совместителей	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
		196	87	81	93,1	6	7%	62	71	13	15	8	9,4	21	24,1	27	31

Однако имеются проблемы в возрастной структуре кадров. Доля преподавателей до 30 лет составляет в колледже 9,4%. В целом по России доля преподавателей соответствующего возраста в ССУЗах составляет 16,87%¹⁷, то есть величину почти в 2 раза большую, а по Ханты-Мансийскому автономному округу – 19%. И наоборот, доля преподавателей в возрасте от 50 до 59 лет составляет в колледже 35,6%, а по России и округу соответственно 27 и 22%.

Таким образом, возрастная структура кадрового состава колледжа имеет неблагоприятный характер – очень велика доля лиц пенсионного возраста. Следовательно, в проекте, направленном на развитие кадрового потенциала, отдельное важное направление работы – деятельность, направленная на оптимизацию возрастной структуры педагогических кадров колледжа.

6. Анализ материально-технических ресурсов

В 2010 году материально-техническая база колледжа включала 189 персональных компьютеров, в том числе – 5 компьютерных классов; 1 компьютеризованный лингафонный кабинет; 14 ноутбуков; 8 устройств МФУ; 42 принтера; 14 сканеров; 13 мультимедиа проекторов; 4 интерактивные доски; 10 DVD проигрывателей; 15 музыкальных центров; 11 единиц проекционного оборудования; 7 моноблоков DVD; 11 видеокамер; 6 фотокамер; 1 Ризограф; 1 мини-типография; 5 серверов; сетевое и коммуникационное оборудование.

На протяжении ряда лет продолжается работа по адаптации (для учреждения СПО) и наполнению ресурсами информационной системы «Netшкола». Началась работа по внедрению программного комплекса

¹⁷ Здесь и далее показатели кадров для ССУЗов по России и округу (2008 год) приводятся по источнику - Официальный сайт «Статистика Российского образования»: <http://stat.edu.ru/stat/sred.shtml>

«Инфраменеджер» по учету материально-технических и программных ресурсов колледжа. В 2010 году введен в эксплуатацию и начал работать Центр полиграфических услуг на базе полноцветной цифровой мини типографии Xerox DocuColor 7000AP. Для обеспечения цветной полиграфической продукцией образовательного процесса, учебных и внеучебных мероприятий было выпущено более 11500 цветных отпечатков (дипломы, сертификаты, методические пособия, поздравительные открытки, рекламные проспекты и буклеты, эмблемы, грамоты, объявления и прочее).

Контент-анализ перечня имеющихся информационно-технических средств (на соответствие требованиям ФГОС) показал, что необходимо осуществление комплекса мер по дальнейшему развитию информационно-технических условий образовательного процесса (обновление и модернизация компьютерной и офисной техники, внедрение информационной системы «Нетшкола», развитие локальных сетей учреждения) в рамках соответствующего проекта.

Цель проекта развития материально-технической базы колледжа - обеспечить развитие материально-технических ресурсов в соответствии с требованиями Программы развития.

Мы предполагаем, что система управления материально-техническими ресурсами, включающая нормирование требований к материально-технической базе реализуемых основных профессиональных образовательных программ, аудит материально-технической базы и разрабатываемый на данной основе (и с учетом прогнозируемых потребностей Программы развития колледжа) план мероприятий по развитию материально-технической базы обеспечит оптимальные условия для реализации Программы развития.

Успешная реализация данного Проекта позволит достичь не только непосредственный результат (обеспечить развитие материально-технической базы в соответствии с требованиями Программы развития), но и в перспективе обеспечит соответствие материально-технических ресурсов динамично развивающимся требованиям образовательного процесса. Данного эффекта мы планируем достичь, модернизируя систему управления ресурсами в контексте развития качества системы менеджмента колледжа.

Выполнение современных требований к материально-технической базе учреждения профессионального образования невозможно без организации единого открытого образовательного пространства на базе развития информационно-коммуникационной среды. Поэтому другая важная проблема, решаемая в рамках проекта, – устранение противоречия между существующими способами взаимодействия субъектов образовательного процесса и современным уровнем их информационных потребностей в условиях введения ФГОС СПО.

Проект предполагает, что формирование открытого образовательного пространства колледжа на базе использования современных информационно-коммуникационных технологий (информатизации) позволит создать условия

для реализации требований ФГОС СПО и будет способствовать повышению эффективности управления и качества образовательного процесса.

Основополагающим компонентом информационной образовательной среды должен стать информационно-программный комплекс Net Школа, который позволит удовлетворить информационные потребности администрации колледжа, преподавателей, студентов и их родителей. В частности, реализовать такие задачи учебно-воспитательного процесса как оперативное получение и обобщение информации об учебном процессе для принятия управленческих решений; мониторинг движения студентов; доступ к электронному дневнику, расписанию, ведение электронного журнала, организация тестирования, организация проектной деятельности.

Таким образом, внедрение в практику работы программного комплекса Net Школа обеспечит единую среду обмена информацией между всеми субъектами образовательного процесса и станет оптимальной технологической основой для организации открытого образовательного пространства колледжа.

В соответствии с **финансовым обоснованием** Программы развития мы предполагаем следующие объемы и источники финансирования Проектов:

1 источник – бюджетное финансирование в соответствии с нормативами финансирования реализации основных профессиональных образовательных программ.

2 источник – внебюджетное финансирование.

3 источник – финансовые средства окружного бюджета.

4 источник – средства работодателей – социальных партнеров колледжа.

Координация в вопросах реализации проектов Программы развития будет обеспечиваться через использование координационного плана управленческой деятельности руководства колледжа, который через указание функций, мероприятий и планируемого результата для каждого управленца позволяет обеспечить высокий уровень контролируемости для каждого проекта на любом этапе его реализации.

Для того чтобы обеспечить оптимальные условия для управления ходом реализации программы развития, создана система индикаторов ожидаемого результата реализации программы развития, которая приводится ниже в системе мониторинга.

Содержание работы по проектам программы развития изложено ниже. Данный перечень проектов не является окончательным и закрытым. Ежегодно его планируется уточнять и дополнять.

<p>адекватных (внедряемым ФГОС) изменений в образовательном процессе, технологиях и содержании профессионального образования: в целенаправлении при реализации основных профессиональных образовательных программ; подходах к организации промежуточной аттестации, подходах к формированию содержания реализуемых учебных модулей и прочее.</p>	<p>профессиональных образовательных программ и условий их реализации государственным требованиям.</p>	<p>ведения образовательной деятельности по всем реализуемым образовательным программам и государственной аккредитации</p>		
<p>3. Изменение спектра образовательных услуг с учетом запросов регионального рынка труда и требований социально-экономического развития муниципальных образований и округа в целом.</p>	<p>Соответствие спектра образовательных услуг колледжа запросам регионального рынка труда и требованиям социально-экономического развития округа.</p>	<p>3.1. Степень выполнения государственного задания по приему и контролю приема (в разрезе специальностей) 33 я по ифр</p> <p>3.2. Наличие конкурса при приеме на обучение по специальностям колледжа: соотношение количества поданных заявлений на прием и количества бюджетных мест по данным специальностям (конкурс)</p> <p>3.3. Доля граждан, принятых на обучение (в отчетном году) по программам СПО с полным возмещением затрат на обучение, от общей</p>	<p>процент</p> <p>100</p> <p>процент</p> <p>1,26</p> <p>Единиц / место</p> <p>2</p>	<p>100</p> <p>20</p>

			численности принятых на обучение			
			3.4. Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год (до 1 ноября)	процент	60	80
			3.5. Доля выпускников, состоящих на учете в государственных центрах занятости населения (в первый год после выпуска)	процент	3	2
			3.6. Количество предоставляемых дополнительных образовательных услуг, их разнообразие	единиц	65	70
			3.7. Количество слушателей, получающих за год дополнительные образовательные услуги	человек	1099	2000
			3.8. Количество реализованных за год образовательных программ курсов повышения квалификации и переподготовки	единиц	3	10
			3.9. Количество слушателей, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовку за год	человек	67	200
			4.1. Абсолютная успеваемость обучаемых по итогам прохождения производственной практики, в	%	100	100
4. Повышение качества профессионального образования через модернизацию системы	Высокий уровень развития культуры труда и сформированности профессиональных					

практической подготовки (создание и организацию работы учебных фирм), а также создание на базе колледжа межотраслевого ресурсного центра	компетенций у выпускников колледжа.	%	4.2. Качественная успеваемость обучаемых по итогам прохождения производственной практики, в %	60	80
			4.3. Создание учебной фирмы	нет	да
социально-гуманитарного образования.	Создание и организация работы на базе колледжа учебной фирмы и межотраслевого ресурсного центра, деятельность которого будет обеспечивать высокое качество информационных, научно-методических, кадровых условий реализации основных профессиональных образовательных программ, а также способствовать решению задач развития региональной системы образования.	да/нет	4.4. Создание межотраслевого ресурсного центра социально-гуманитарного образования (при условии наличия финансирования из окружного бюджета)	нет	да
			4.5. Реализация образовательной модели «1 студент — 1 компьютер»	0	3
5. Создание системы внеаудиторной деятельности, обеспечивающей формирование у обучающихся культуры труда и способствующей развитию профессиональных компетенций.	Наличие системы внеаудиторной деятельности, обеспечивающей формирование у обучающихся культуры труда и способствующей развитию профессиональных компетенций.	единиц	5.1. Увеличение числа конкурсных мероприятий (в год), способствующих развитию у обучаемых профессиональных компетенций	7	15
			5.2. Доля обучаемых, вовлеченных в течение года в мероприятия, направленные на развитие профессиональной культуры личности и	25	80

6. Модернизация кадрового потенциала колледжа в соответствии с требованиями ФГОС и проектируемыми потребностями в рамках реализации программы развития.		компетенций, обеспечивающих успешную социализацию и конкурентоспособность обучающихся на рынке труда			
	Соответствие кадровых ресурсов колледжа требованиям реализуемых основных профессиональных образовательных программ и требованиям программы развития.	5.3. Увеличение числа эфиров студенческой передачи «Г аудеамус» (в год) для аудитории телезрителей города Нижневартовска и Нижневартовского района	единиц	12	20
6. Модернизация кадрового потенциала колледжа в соответствии с требованиями ФГОС и проектируемыми потребностями в рамках реализации программы развития.	Соответствие кадровых ресурсов колледжа требованиям реализуемых основных профессиональных образовательных программ и требованиям программы развития.	6.1. Доля штатных преподавателей, чья квалификация по диплому (дополнительная профессиональная подготовка) соответствует преподаваемым учебным дисциплинам	процент	100	100
		6.2. Доля штатных педагогических и руководящих работников, имеющих за отчетный год научные публикации, выступления на международных, всероссийских и региональных конференциях	процент	20	50
		6.3. Доля штатных работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за год (от общего числа педагогических и руководящих работников)	процент	10	20
		6.4. Доля штатных	процент	0	35

7. Развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями программы развития.		преподавателей, прошедших стажировку в профильных организациях (от общего числа преподавателей, реализующих профессиональные циклы)			
7. Развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями программы развития.	Соответствие материально-технических ресурсов колледжа требованиям реализуемых основных профессиональных образовательных программ и требованиям программы развития.	6.5. Доля штатных преподавателей, имеющих ученую степень (кандидата или доктора наук), от общего числа педагогических работников	процент	8	10
		7.1. Создания единой информационной образовательной среды образовательного учреждения (сеть (ЛВС), подключенной по широкополосному каналу к сети Интернет на скорости 512 Кбит/с)	да/нет	нет	да
		7.2. Количество учебных аудиторий, оснащенных мультимедийным проекционным оборудованием	единиц	12	25
		7.3. Количество учебных аудиторий, оснащенных интерактивным оборудованием	единиц	4	15
		Открытие электронного читального зала «БиблиоТех»	да/нет	нет	да

Развитие качества и спектра образовательных услуг колледжа на основе интеграции основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, создание учебной фирмы и реализация образовательной модели «1 студент-1 компьютер»

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации проекта.

В аналитическом обосновании программы развития указано, что не все специальности колледжа, по которым осуществляется реализация основных профессиональных образовательных программ, в полной мере соответствуют запросам и условиям рынка труда нашего города и Нижневартковского района. Таким образом, задача изменения спектра образовательных услуг колледжа является для нас актуальной. Кроме того анализ показал, что существует проблема повышения качества реализации профессиональных программ, эффективно решить которую возможно через создание учебной фирмы (что повысит качество реализации практической части образовательных программ) и через создание на базе колледжа ресурсного центра социально-гуманитарного профиля.

В каком направлении будет осуществляться работа по изменению спектра образовательных услуг колледжа?

Введение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального общего образования в общеобразовательных учреждениях страны, начиная с 2010 года, означает резкое увеличение потребности учреждений общего образования в педагогах дополнительного образования.

ФГОС введён с 1 сентября 2010 года в трех школах города Нижневартовска, а с сентября 2011 года он будет введен во всех общеобразовательных учреждениях города. Новый стандарт предусматривает организацию внеурочной работы в каждом классе начальной школы (в объеме 10 часов на класс). Только в школах города Нижневартовска объем внеурочной деятельности через 4 года составит 4350 часов или 217 ставок.

Учитывая, что в перспективе внеурочная деятельность в соответствии с ФГОС будет введена также в основной общеобразовательной школе, мы можем прогнозировать значительное увеличение потребностей рынка труда города Нижневартовска, Нижневартковского района, городов Мегиона, Лангепаса, Радужного в педагогах дополнительного образования.

Кроме того следует учесть уже существующий спрос на специалистов в сфере дополнительного образования. Так, в соответствии с актуальной информацией Нижневартковского городского центра занятости населения,¹⁸ по состоянию на 29 октября 2010 года в городе и районе имелись 4 вакансии для специалистов данного профиля. Результаты прямого опроса работодателей¹⁹

¹⁸ По состоянию на 29.10.2010 об имеющихся свободных рабочих местах и вакантных должностях на предприятиях, учреждениях и организациях города (Источник: официальный сайт Нижневартковского центра занятости населения <http://www.rabota-nv.ru/>)

¹⁹ В прямом опросе работодателей приняли участие руководители 53 учреждений образования города Нижневартовска (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей,

показали, что потребность в педагогах дополнительного образования (только в учреждениях, принявших непосредственное участие в исследовании) на три ближайших года составляет 102 человека. Из этого следует, что существует потребность именно в педагогах дополнительного образования с указанием области деятельности.

Региональные данные социологических исследований свидетельствуют о том, что каждый третий ребёнок в автономном округе помимо занятий в детском саду посещает ещё дополнительные занятия различных профилей вне детского сада²⁰. Значительную долю в спектре этих занятий составляют занятия по знакомству с иностранными языками. Изучение запроса родителей воспитанников дошкольных образовательных учреждений города Нижневартовска (анкетное исследование)²¹ показало, что многие из них желают, чтобы в рамках реализации программ дошкольного образования их дети имели возможность получать первоначальную подготовку по изучению английского языка. Оптимальным способом обеспечить возможность приобщения воспитанников детского сада к иностранному языку является решение кадрового вопроса: привлечение к работе в дошкольных образовательных учреждениях воспитателей с углублённой подготовкой по иностранному языку. С этой целью с 2011 года планируется осуществлять прием абитуриентов на специальность «Дошкольное образование (с дополнительной подготовкой по иностранному языку)».

В соответствии с информацией Нижневартовского городского центра занятости населения²² по состоянию на 29 октября 2010 года имелось 28 вакансий по данной специальности.

Создание в колледже условий для реализации основных профессиональных программ по специальности «Дошкольное образование (с дополнительной подготовкой по иностранному языку)» обеспечит удовлетворение запроса населения и будет соответствовать требованиям рынка труда города и округа.

Качественная подготовка специалиста в условиях введения ФГОС возможна через создание для обучающихся реальных условий выбора собственной образовательной траектории, построение содержания профессионального образования на междисциплинарной основе; обеспечение развития учреждения СПО с учетом требований социальной среды; подготовку специалистов, ориентированных на региональный рынок квалифицированного труда. В связи с этим **необходимо открытие учебной фирмы.**

дошкольные образовательные учреждения) – то есть около 60% от их общего числа. Использовался метод анкетного опроса.

²⁰ Стратегия развития образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года (Утверждено распоряжением Правительства автономного округа от 19 февраля 2010 года №91-рп)

²¹ Методом анкетного исследования было проведено исследование запроса на содержание дошкольного образования. В исследовании приняло участие родители воспитанников ДОУ.

²² По состоянию на 29.10.2010 об имеющихся свободных рабочих местах и вакантных должностях на предприятиях, учреждениях и организациях города (Источник: официальный сайт Нижневартовского центра занятости населения <http://www.rabota-nv.ru/>)

В России технология «Учебная фирма» широко используется при подготовке специалистов экономического профиля. Однако опыт подготовки специалистов педагогического профиля с использованием данной технологии до настоящего времени встречается крайне редко.

Развитие рынка образовательных услуг в сфере среднего профессионального образования предполагает пересмотр подходов к практической подготовке специалистов. В настоящее время используемые технологии обучения должны обеспечивать качественную практикоориентированную подготовку специалистов. Только при этом условии возможно обеспечить гарантию востребованности выпускников со средним профессиональным образованием на рынке труда. Мы планируем решать данную задачу через создание условий для имитации будущей профессиональной деятельности студентов в рамках организации работы «Учебной фирмы».

Для повышения качества практической подготовки и цифровой компетенции обучаемых с сентября 2011 года **мы планируем разработать и реализовать в условиях учреждения СПО образовательную модель «1 студент — 1 компьютер»**. Для реализации модели планируется использовать планшетные компьютеры, оснащенные модулями Wi-Fi и Bluetooth, пакетом прикладных программ (в соответствии со специальностью) и программ для творчества. Причем в нашем понимании реализация данной образовательной модели предполагает не только обеспечение требуемого технического уровня и оснащения, по достижении которого и студенты, и преподаватели должны иметь доступ к высоким технологиям; но и разработку, и внедрение адекватных данной модели практик преподавания. При всей инновационности оборудования и возможностях, которые открывают сегодня компьютерные технологии в обеспечении наглядности и доступности учебного материала, в обычных случаях компьютерное оборудование встраивается в традиционную классно-урочную систему, ориентированную на трансляцию знания от педагога к обучаемому. Это характерно и для абсолютного большинства учреждений среднего профессионального образования. Создание среды электронного обучения в модели 1:1 принципиально меняет ситуацию: эта модель, ориентированная на принцип «учиться всегда и везде», создает условия для реализации принципов компетентностного образования, обучение становится личностно-ориентированным, а программное обеспечение и технологии – доступными в любое время.

Потребности регионального рынка в расширении спектра образовательных услуг по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Педагогика дополнительного образования», «Дошкольное образование (с дополнительной подготовкой в области иностранных языков)» предполагают поиск наиболее эффективных путей решения проблемы, что подтверждает актуальность проекта.

Цель проекта

Обеспечить подготовку конкурентоспособных и востребованных региональным рынком труда специалистов для сферы образования средствами интеграции основных программ профессионального образования и программ дополнительной подготовки, а также через организацию работы на базе колледжа учебной фирмы и реализацию образовательной модели «1 студент-1 компьютер».

Рабочее предположение, гипотеза

Подготовка конкурентоспособных и востребованных региональным рынком труда специалистов для сферы образования возможна при условии, если:

- определяемое образовательным учреждением содержание вариативной части основных профессиональных образовательных программ наполнено с учетом запроса работодателей;
- система оценки качества образовательных услуг выстроена сообразно требованиям ФГОС СПО;
- организована работа учебной фирмы «Образование +», что не только существенно повысит качество профессионального образования, но и обеспечит комплекс информационных, организационных, исследовательских, научно-методических, образовательных условий, способствующих выполнению государственного задания;
- осуществлена подготовка педагогов дополнительного образования с присвоением квалификации «Педагог дополнительного образования» (с указанием области деятельности)²³ и воспитателей детей дошкольного возраста с дополнительной подготовкой в области иностранного языка, что позволит удовлетворить потребности регионального рынка труда в квалифицированных специалистах, а также запросы населения на содержание дошкольного образования (оказание дополнительных услуг по приобщению к иностранным языкам);
- разработана и реализована образовательная модель «1 студент-1 компьютер»;
- обеспечены регламентируемые ФГОС СПО кадровые условия и создан ресурсный центр социально-гуманитарного образования в структуре колледжа.

Задачи

1. Провести маркетинговые исследования, направленные на изучение требований потенциальных работодателей к квалификации специалистов; подготовить ранжированный перечень востребованных (значимых) профессиональных компетенций по педагогическим специальностям.
2. Привести планируемый результат реализации ОПОП (целеполагания) в соответствие с требованиями ФГОС.

²³ Туристско-краеведческая деятельность, эколого-биологическая деятельность, физкультурно-оздоровительная деятельность, музыкальная деятельность, декоративно-прикладное искусство.

3. Подготовить профессиональные модули в соответствии с ранжированным перечнем востребованных (значимых) профессиональных компетенций по каждой специальности.
4. Создать и организовать работу учебной фирмы «Образование +», обеспечивающей высокое качество практической подготовки специалистов.
5. Модернизировать систему промежуточной аттестации в целях обеспечения достижения планируемых результатов образовательного процесса.
6. Обеспечить формирование устойчивого спроса со стороны выпускников общеобразовательных учреждений города Нижневартовска, Нижневартовского района, городов Мегиона, Лангепаса и Радужного на получение среднего профессионального образования по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Педагогика дополнительного образования (с указанием области деятельности)», «Дошкольное образование (с дополнительной подготовкой по иностранному языку)».
7. Разработать и реализовать образовательную модель «1 студент — 1 компьютер» для 3 учебных групп колледжа.

Практическая значимость реализации проекта

- Для обучающихся: возможность в рамках проекта получить социальный, предметный опыт, связанный с участием в решении насущных и перспективных проблем региона, повысить уровень цифровой компетенции в профессиональной сфере.

- Для преподавателей: возможность за счет участия в проекте существенно обогатить собственный исследовательский опыт и на этой основе модернизировать содержание профессиональной подготовки специалиста.

- Для образовательного учреждения: возможность усилить связи с другими социальными субъектами (предприятиями, учреждениями, организациями различных форм собственности), интегрировать основные программы профессионального образования и программы дополнительной подготовки, повысить качество профессионального образования.

- Для образовательной системы региона: обеспечение подготовки конкурентоспособных и востребованных региональным рынком труда специалистов для сферы образования и сферы обслуживания в целом.

Нами использовались следующие методы исследования рынка труда в целях определения объема и структуры приема в колледж (октябрь - ноябрь 2010 года), планируемых изменений спектра образовательных услуг:

- контент-анализ объявлений с предложениями работы в печатных периодических изданиях [1, 2];
- контент-анализ объявлений с предложениями работы в сети Интернет [8];
- контент-анализ вакансий на сайтах организаций – потенциальных работодателей для выпускников колледжа [9, 10, 11];
- анализ стратегий социально-экономического развития города Нижневартовска и Нижневартовского района [6, 7].

- прямой опрос работодателей.

Сроки и этапы реализации Проекта: 1 полугодие 2011 года – 2012 год.

1-й этап (подготовительный) – 1 квартал 2011 года:

Развитие кадровых ресурсов и материально-технических условий колледжа в соответствии с требованиями реализуемых основных профессиональных образовательных программ по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование» в целях обеспечения высокого качества дополнительной подготовки по данным специальностям; а также в соответствии с требованиями настоящего проекта. Проведение маркетинговых исследований, направленных на изучение требований потенциальных работодателей к квалификации специалистов. Приведение качества планируемого результата реализации ОПОП (целеполагания) в соответствие с требованиями ФГОС. Подготовка профессиональных модулей в соответствии с ранжированным перечнем востребованных (значимых) полипрофессиональных компетенций по педагогическим специальностям.

Подготовка нормативных документов и локальных актов, регламентирующих работу учебной фирмы и ресурсного центра социально-гуманитарного образования.

2-й этап (основной) – 2 квартал 2011 года – 3 квартал 2012 года:

Модернизация системы промежуточной аттестации колледжа в целях обеспечения достижения планируемых результатов образовательного процесса

Организация маркетинговой работы, направленной на формирование устойчивого спроса со стороны выпускников общеобразовательных учреждений города Нижневартовска, Нижневартовского района, городов Мегиона, Лангепаса и Радужного на получение среднего профессионального образования по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование с дополнительной подготовкой по иностранному языку», «Педагогика дополнительного образования (с указанием области деятельности)».

Открытие и организация работы учебной фирмы «Образование +», которая обеспечит готовность специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности.

Разработка и реализация образовательной модели «1 студент — 1 компьютер» для 3 учебных групп колледжа.

3-й этап (заключительный) – 4 квартал 2012 года

Анализ результатов реализации проекта.

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации проекта

Цель программы	Цель проекта	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Ед. измерения	Значение показателя (индикатор)	
					2011 год	2012 год
	Создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.					
	Обеспечить подготовку конкурентоспособных и востребованных региональным рынком труда специалистов для сферы образования средствами интеграции основных программ профессионального образования и программ дополнительной подготовки, а также через организацию работы на базе колледжа ресурсного центра социально-гуманитарного образования					
Задача проекта						
1. Проведение маркетинговых исследований, направленных на изучение требований потенциальных работодателей к квалификации специалистов	Ранжированный перечень востребованных (значимых) профессиональных компетенций по каждой из педагогических специальностей	Количество предприятий, организаций, учреждений, участвовавших в маркетинговом исследовании	единиц	30	80	
2. Приведение качества планируемого результата реализации ОПОП (целеполагания) в соответствие с требованиями ФГОС	Соответствие качества планируемого результата реализации ОПОП требованиям ФГОС	Доля основных профессиональных образовательных программ, по которым подготовлены функциональные карты (от общего числа реализуемых ОПОП)	процент	50	100	
		Наличие в учебно-программной документации, обеспечивающей реализацию ОПОП, целей образовательного процесса, сформулированных в терминах видов деятельности (компетенций)	Наличие (да/нет)	нет	да	

			Наличие диагностично поставленных целей образовательного процесса	Наличие (да\нет)	нет	да
			Наличие измерительных материалов	Наличие (да\нет)	нет	да
			Наличие иерархично выстроенных целей образовательного процесса	Наличие (да\нет)	нет	да
			Наличие в вариативной части ОПОП по всем специальностям профессиональных модулей для выбора обучаемыми	Наличие (да\нет)	нет	да
			Модульное построение содержания профессиональной образовательной программы	Наличие (да\нет)	нет	да
			Наличие учебно-программной документации, разработанной с учетом модульного подхода	Наличие (да\нет)	нет	да
			Наличие рабочего учебного плана, разработанного с учетом требований работодателей (с учетом функциональной карты)	Наличие (да\нет)	нет	да
			Пакет локальных актов, обеспечивающих работу учебной фирмы	Наличие (да\нет)	нет	да
			Организация работы учебной фирмы «Образование +»	Наличие (да\нет)	нет	да
3. Подготовка профессиональных модулей в соответствии с ранжированным перечнем востребованных (значимых) работодателями компетенций	Профессиональные модули, разработанные в соответствии с перечнем востребованных (значимых) работодателями компетенций					
4. Создание учебной фирмы «Образование +», обеспечивающей повышение качества практической подготовки обучаемых	Создание учебной фирмы «Образование +»					

	Система оценивания достижений обучающихся (выпускников), соответствующая модульному построению содержания образования	Наличие (да/нет)	нет	да
5. Модернизация системы промежуточной аттестации в целях обеспечения достижения планируемых результатов образовательного процесса	Создание системы промежуточной аттестации, адекватной ФГОС			
6. Обеспечить формирование устойчивого спроса со стороны выпускников общеобразовательных учреждений города Нижневартовска, Нижневартовского района, городов Меггиона, Лангепаса и Радужного на получение среднего профессионального образования по специальности «Педагогика дополнительного образования (с указанием области деятельности)», «Дошкольное образование (с дополнительной подготовкой по иностранному языку)», «Преподавание в начальных классах»	Выполнение государственного задания по специальностям «Педагогика дополнительного образования», «Дошкольное образование» Наличие конкурса по специальностям «Педагогика дополнительного образования», «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах» Анализ рынка труда, сравнение спроса и предложения на рынке труда по профессиям и специальностям социально-гуманитарного профиля	%	100	100
	Соотношение количества поданных заявлений на прием и количества бюджетных мест по данным специальностям	Единиц / место	1	1,4
	Количество специальностей СПО, по которым выполнен сравнительный анализ спроса и предложения на рынке труда по профессиям и специальностям социально-гуманитарного профиля	специальностей	15	15
	Количество вариативных модулей по специальностям СПО социально-гуманитарного профиля	специальностей	5	5
	Проведение конференций (совещаний, круглых столов и пр.) с объединениями (союзами, ассоциациями) работодателей по вопросам освоения вариативных модулей и повышения	мероприятий	2	3

	повышения профессиональной квалификации выпускников СПО по специальностям социально-гуманитарного профиля	повышения профессиональной квалификации выпускников СПО по специальностям социально-гуманитарного профиля	программ	10	20
	Количество разработанных профильных модульных образовательных программ (повышения квалификации и переподготовки) по специальности социально-гуманитарного профиля	Количество разработанных модульных образовательных программ (повышения квалификации и переподготовки) по специальности социально-гуманитарного профиля	программ	10	20
	Реализация спектра образовательных услуг в рамках деятельности ресурсного центра	Количество получателей образовательных услуг (за счет собственных средств)	человек	50	150
7. Разработка и реализация образовательной модели «1 студент — 1 компьютер»	Разработана образовательная модель «1 студент-1 компьютер»	Наличие образовательной модели «1 студент-1 компьютер»	Наличие (да\нет)	да	да
	Реализуется образовательная модель «1 студент-1 компьютер»	Количество учебных групп, в которых реализуется данная образовательная модель	единиц	1	3

Система внеаудиторной работы как способ формирования культуры профессионального труда обучающихся колледжа

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации Проекта (основания разработки)

Культура труда нами при этом понимается как комплексная качественная характеристика состояния труда. Она включает рациональную организацию труда, благоприятные условия труда, использование передовых технологий, высокий профессионализм работника, партнерские отношения между участниками совместного труда.

Свою миссию сегодня мы определяем следующим образом: «Обучение специалистов по программам среднего профессионального образования углубленной подготовки для учреждений образования, культуры, финансово-экономической и социальной сферы города Нижневартовска и Нижневартовского района, отвечающих требованиям государства, работодателей и личности, способных служить носителями новой культуры труда».

Опрос работодателей, осуществленный в рамках работы над образовательными программами нового поколения в связи с введением новых ФГОС, показал, что специалист, получающий профессиональное образование в НСГК, по мнению работодателей, должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность (по базовой подготовке): понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных). Значительная часть этих полипрофессиональных компетенций являются составными элементами понятия «культура труда».

Не меньшее значение имеет организационный контекст, в котором осуществляется трудовая деятельность и такие параметры системы «личность — профессия» как взаимоотношения между сотрудниками, отношение сотрудника к себе как члену организации, желание (или его отсутствие) сотрудничать с коллективом, достигать единые цели, решать общие задачи, уровень самостоятельности, возможность отстаивания своего мнения, проявление инициативы, творчества, наличие или отсутствие ощущения поддержки профессиональной среды и т.д. В той или иной мере эти

характеристики включены в такую составляющую организационного контекста как организационная культура.

Многие исследователи, изучающие развитие личности будущего специалиста той или иной профессии (в первую очередь, учителя), подчеркивают важность его перехода в позицию активного профессионального самовоспитания.

В ее решении мы выделили несколько направлений: обогащение личности путем творчества; формирование механизмов самоорганизации и самореализации каждого ученика (И.С. Якиманская); становление готовности человека (его внутреннего потенциала) к саморазвитию и самореализации (Е.Н. Шиянов); предоставление возможностей для самореализации, самоорганизации, самовоспитания, саморазвития (А.А. Вербицкий, Л.Н. Куликова); воспитание личности, способной к самоопределению, самообразованию и саморазвитию (И.Ф. Исаев); становление человека, готового к свободному гуманистически ориентированному выбору и индивидуальному интеллектуальному усилию, уважающего себя и способного уважать других, независимого в суждениях и открытого для иного мнения и неожиданной мысли (В.В. Краевский).

Необходимость создания педагогических условий для плодотворного развития культуры труда студентов вызвана неспособностью реальной педагогической практики решить эту проблему вследствие не разработанности соответствующей целостной концепции и процессуально-технологических основ ее реализации.

Мы убеждены, что, не обеспечив высокий уровень культуры труда, решить задачу повышения качества профессиональных кадров для инновационной экономики невозможно.

Обеспечить подготовку специалистов, способных служить носителями новой культуры труда, мы планируем следующими способами:

во-первых, через реализацию соответствующих образовательных модулей в рамках вариативной части основных профессиональных образовательных программ;

во-вторых, через создание системы внеаудиторной деятельности, направленной на формирование культуры труда у обучающихся.

Процесс развития культуры труда осознается нами как внутренне детерминируемый процесс, а особенности воспитания рассматривать как внешние условия, которые могут направлять, стимулировать процесс развития.

Цель Проекта:

Создать систему внеаудиторной деятельности, направленную на формирование у обучающихся культуры труда.

Задачи:

1. Проведение маркетинговых исследований, направленных на изучение требований потенциальных работодателей к культуре труда (по каждой специальности). Сопоставление требований работодателей, определение

(отбор) группы полипрофессиональных компетенций, работа над формированием которых может осуществляться за счет внеаудиторной работы.

2. Экспертиза существующей воспитательной системы, выявление потенциальных возможностей элементов, субъектов воспитательной работы в области формирования профессионально ценной деятельности, коммуникации, поведения.

3. Создание модели внеаудиторной работы путем как обновления содержания традиционных форм и методов, так и внедрения качественно новых структурных элементов и технологий.

Рабочее предположение, гипотеза:

Создание системы внеаудиторной деятельности, направленной на формирование у обучающихся культуры труда, позволит решить задачу повышения качества профессиональной подготовки выпускников в соответствии с требованиями регионального рынка труда.

По нашему замыслу, развитие культуры труда будет происходить более успешно, если в процессе его профессионально-педагогической подготовки в СУЗе будут соблюдены следующие условия:

- укрепление познавательной составляющей мотивации учения и интеллектуального роста личности, обеспечивающей формирование мотива развития культуры труда (формирование познавательной потребности; воспитание устойчивых познавательных интересов; педагогическое стимулирование развития культуры труда);

- содействие развитию культуры труда посредством совершенствования содержательного и технологического компонентов внеучебной деятельности, способствующее формированию системы знаний и умений студентов в сфере самообразования (отражение в содержании образования социального опыта культуры труда; развитие интеллектуальных умений, связанных с переработкой усваиваемой информации; развитие информационных умений и навыков, связанных с умением извлекать необходимую информацию из различных источников знаний);

- педагогическое содействие самоорганизации интеллектуальной деятельности студентов, цель которого самоуправление студентом процессом учения (формирование умений осуществлять планирование, самоорганизацию и самоконтроль в процессе самообразования; развитие умственной работоспособности, реализация принципов здоровьесбережения для достижения максимальной эффективности физиологических, психических функций и поведенческих реакций личности в образовательном процессе).

Определяя стратегию проекта, мы учитываем потенциал учреждения, а именно опыт разработки модели воспитательной системы учреждения СПО в результате экспериментальной деятельности, осуществляемой в 2002-2007 годах.

Сроки и этапы реализации Проекта: 1 полугодие 2011 года – 2012 год.
1-2 квартал 2011

- анализ маркетинговых исследований, экспертиза системы внеаудиторной работы колледжа по сопровождению профессионально-личностного становления специалиста СУЗа.

3-4 квартал 2011

- разработка регламента деятельности, содержания новых элементов и технологий;

- разработка деловых игр экономической и социальной направленности;

- разработка и внедрение дополнительных курсов и тренингов, направленных на развитие полипрофессиональных компетенций.

1-2 квартал 2012

- разработка мониторинга формирования элементов культуры труда;

- апробирование новых форм воспитательной работы.

3-4 квартал 2012 года

- апробирование новых форм воспитательной работы;

- анализ результатов реализации проекта.

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации Проекта

Цель программы	Создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.		
Цель проекта	Создать систему внеаудиторной деятельности, направленную на формирование у обучающихся культуры труда.		
Задача проекта	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Ед. измерения
1. Проведение маркетинговых исследований, направленных на изучение требований потенциальных работодателей к культуре труда (по каждой специальности).	Перечень востребованных (значимых) профессиональных компетенций в области культуры труда, ранжированный по годам обучения	Наличие циклограммы деятельности по формированию профессионально значимых умений и компетенций	Значение показателя (индикатор) сроки До 01.03.20011 план наличие
2. Экспертиза системы работы колледжа по сопровождению профессионально-личностного сопровождения	Определение потенциала воспитательной среды учреждения в формировании профессиональной культуры труда	Наличие программы обновлённого содержания внеаудиторной работы	Наличие (да/нет) До 01.09.2011 наличие
3. Разработка новых элементов и технологий внеаудиторной работы	Обновленное содержание внеаудиторной работы	Наличие документов (положения о мероприятиях, план работы лабораторий и т.д.)	единицы До 01.11.2011 Не менее 5

4. Разработка мониторинга формирования культуры труда	Мониторинг формирования культуры труда обучающихся	Наличие инструментария для оценивания результатов внеаудиторной деятельности по реализации проекта	Наличие (да/нет)	До 01.04.2012	наличие
5. Апробирование новых форм воспитательной работы	Обновленное содержание внеаудиторной работы	Планирование воспитательной работы всех структур (КДЦ, кураторов, отделений, кафедр) осуществлено с учетом цели проекта	Наличие (да/нет)	До 01.09.2012	наличие
Охват студентов 1-3 курсов			%	До 01.12.2012	100%

Развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации Проекта.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, вступивший в силу в 2010 году, в значительной степени повысил требования к условиям реализации основной профессиональной образовательной программы, в том числе к педагогическим кадрам.

Реализация основной профессиональной образовательной программы по специальности среднего профессионального образования должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального цикла, эти преподаватели должны проходить стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года.

Контент - анализ соответствия педагогических кадров, реализующих образовательные программы по специальностям, требованиям ФГОС показал, что у 13% преподавателей колледжа квалификация по диплому не соответствует преподаваемой дисциплине, 18% педагогических работников не имеют опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы и требуют прохождения стажировки по профилю преподаваемой дисциплины.

Не разработан механизм организации стажировок педагогических работников в профильных организациях по направлениям подготовки, соответствующим профилям преподаваемых дисциплин (модулей).

Оценка укомплектованности кадрами специальностей: Туризм, Гостиничный сервис, Страхование дело, Документационное обеспечение управления и архивоведение - показала, что 40 дисциплин профессионального цикла не обеспечены преподавателями соответствующего профиля. Кроме того не определены внешние источники и внутренние резервы обеспечения колледжа педагогическими кадрами, отвечающими требованиям ФГОС.

В соответствии с требованиями к условиям реализации ОПОП образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает и утверждает образовательную программу по соответствующим специальностям. В связи с модульным построением содержания образования педагогические кадры должны владеть технологиями разработки содержания рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, программ учебной и производственной практик, методических материалов, обеспечивающих реализации соответствующей образовательной технологии. Проведённый аудит общих и профессиональных компетенций педагогических работников колледжа показал, что 94% педагогических работников испытывают

затруднения в разработке методического сопровождения педагогической деятельности в условиях внедрения ФГОС. Только 6 % педагогических работников прошли повышение квалификации по вопросам разработки модели ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения. Вместе с тем, тематика и содержание курсов повышения квалификации, предлагаемых в рамках именованного образовательного сертификата, не всегда в полной мере отвечает запросам педагогических работников колледжа и не позволяет повышать квалификацию на основе персонифицированного подхода.

В целях реализации компетентного подхода предусматривается использование в образовательном процессе интерактивных форм проведения занятий. Одной из технологий, отвечающих этим требованиям, является технология «Учебная фирма». Для изучения опыта работы учреждений СПО нашего и других регионов по использованию данной образовательной технологии необходимо проведение стажировки работниками колледжа.

В соответствии с требованиями ФГОС реализация основных профессиональных образовательных программ должна обеспечиваться доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) основной профессиональной образовательной программы. Обучающиеся должны быть обеспечены доступом к сети Интернет, иметь возможность оперативного обмена информацией с отечественными образовательными учреждениями, организациями и доступ к современным профессиональным базам данных. Это возможно при наличии ЭБС "Электронный читальный зал". Работа с данным программным обеспечением требует обучения сотрудников библиотеки.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в перечень компетенций педагогических работников входит обязательное владение основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. 100% педагогических работников колледжа прошли курсы повышения квалификации по теме «Использование современных информационных технологий в преподавании учебных дисциплин» в 2006 году. Вместе с тем, не владеют основами работы с текстовым редактором - 4% педагогических работников, с электронными таблицами – 46%, программой Power Point - 20 %, мультимедийным оборудованием – 44%. Следовательно, необходимо дальнейшее повышение квалификации педагогических работников в данном направлении.

Развитие кадрового потенциала требует внедрения системы менеджмента качества, основанной на процессном подходе в управлении. Однако курсы повышения квалификации по данному вопросу прошли только 3 человека.

Цель Проекта:

Обеспечить развитие кадрового потенциала как ресурса повышения качества подготовки специалиста – носителя новой культуры труда и распространить полученный опыт в условиях сетевого взаимодействия с учреждениями среднего профессионального образования.

Задачи:

1. Обеспечить соответствие квалификации преподавателей, реализующих ОПОП, требованиям ФГОС.
2. Обеспечить прохождение преподавателями стажировки в организациях, соответствующих профилям преподаваемых дисциплин (модулей)
3. Обеспечить обучение руководящих и педагогических работников на курсах повышения квалификации технологиям разработки ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения
4. Обеспечить прохождение стажировки руководящими и педагогическими работниками по образовательной технологии «Учебная фирма».
5. Обеспечить обучение педагогических работников основам работы с текстовым редактором, электронными таблицами, программой Power Point, мультимедийным и интерактивным оборудованием.
6. Обеспечить обучение работников библиотеки технологиям работы с ЭБС "Электронный читальный зал» на курсах повышения квалификации.
7. Обеспечить обучение руководителей на курсах повышения квалификации по СМК в процессном управлении образовательным учреждением.

Рабочее предположение, гипотеза

При условии создания эффективного механизма повышения кадрового потенциала колледжа, основанного на персонализации содержания и форм повышения квалификации, будет обеспечено его соответствие целям и стратегии развития колледжа.

Этапы и сроки реализации Проекта:

I этап – январь 2011г.

Организационный этап.

II этап – февраль-май 2011г.

Основной этап.

Реализация индивидуальных программ повышения квалификации.

III этап – июнь 2011г.

Аналитический этап.

Анализ результатов реализации Проекта.

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации Проекта

Цель программы	Цель проекта	Задачи	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Единица измерения	Индикатор результативности	
						Стартовый	План
	Создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.						
	Цель проекта		Обеспечить развитие кадрового потенциала как ресурса повышения качества подготовки специалиста – носителя новой культуры труда и распространить полученный опыт в условиях сетевого взаимодействия с учреждениями СПО.				
			Ожидаемый результат	Показатель результативности	Единица измерения	Стартовый	План
1. Обеспечить соответствие квалификации преподавателей, реализующих ОПОП, требованиям ФГОС.	Соответствие квалификации педагогических работников, реализующих основные профессиональные образовательные программы, требованиям ФГОС	Соответствие требованиям ФГОС в части наличия у преподавателей опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы.	Количество дисциплин профессионального цикла по специальностям: Туризм, Гостиничный сервис, Документационное обеспечение управления и архивоведение и Страховое дело, обеспеченных квалифицированными преподавателями.	Единиц	60	40	100
2. Обеспечить прохождение преподавателями стажировки в организациях, соответствующих профилям преподаваемых дисциплин (модулей)	Соответствие требованиям ФГОС в части наличия у преподавателей опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы.	Доля педагогических работников, прошедших стажировку в профильных организациях по направлениям подготовки, соответствующим профилям преподаваемых дисциплин (модулей)	Доля педагогических работников, прошедших стажировку в профильных организациях по направлениям подготовки, соответствующим профилям преподаваемых дисциплин (модулей)	%	0	35	35
3. Обеспечить обучение руководителей и педагогических работников на курсах повышения квалификации ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения	30% руководителей и педагогических работников пройдут обучение на курсах повышения квалификации по освоению технологий разработки ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения	Доля руководителей и педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по освоению технологий разработки ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения	Доля руководителей и педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по освоению технологий разработки ОПОП СПО на основе ФГОС нового поколения	%	6	30	36
4. Обеспечить прохождение стажировки руководителями и	5% руководителей и педагогических работников	Доля руководителей и педагогических работников, прошедших стажировку	Доля руководителей и педагогических работников, прошедших стажировку	%	0	5	5

педагогическими работниками по образовательной технологии «Учебная фирма».	пройдут стажировку по ознакомлению с опытом применения образовательной технологии «Учебная фирма».	прошедших стажировку по ознакомлению с опытом применения образовательной технологии «Учебная фирма».				
5. Обеспечить обучение педагогических работников основам работы с текстовым редактором, электронными таблицами, программой Power Point, мультимедийным и интерактивным оборудованием.	Соответствие требованиям ГКХ в части владения ИКТ	Доля педагогических работников, владеющих основами работы с текстовым редактором. Доля педагогических работников, владеющих электронными таблицами Доля педагогических работников, владеющих программой Power Point. Доля педагогических работников, владеющих мультимедийным и интерактивным оборудованием	% % % %	96 54 80 54	4 46 20 46	100 100 100 100
6. Обеспечить обучение работников библиотеки технологиям работы с ЭБС "Электронный читальный зал» на курсах повышения квалификации.	50% работников библиотеки пройдут обучение на курсах повышения квалификации по технологиям работы с ЭБС "Электронный читальный зал».	Доля работников библиотеки, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по технологиям работы с ЭБС "Электронный читальный зал».	%	0	50	50
7. Обеспечить обучение руководителей на курсах повышения квалификации по СМК в процессном управлении образовательным учреждением.	28% руководителей работников пройдут обучение на курсах повышения квалификации по СМК в процессном управлении образовательным учреждением.	Доля руководящих работников, прошедших обучение по СМК в процессном управлении образовательным учреждением.	%	4	28	32

Развитие материально-технической базы колледжа

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации Проекта.

В соответствии с нормативно-правовыми актами, а именно:

- Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа», утвержденной Президентом Российской Федерации 4 февраля 2009 года;
- целевой программой Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Новая школа Югры на 2010-2013 годы»;
- требованиями ФГОС СПО;
- распоряжением правительства РФ от 17 декабря 2009 № 1993-Р «Об утверждении сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде» современное образовательное учреждение обязано:
 - ежегодно обновлять основную профессиональную образовательную программу и учебно-методическую документацию по всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям ОПОП;
 - обеспечивать эффективную самостоятельную работу обучающихся в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей и мастеров производственного обучения;
 - формировать социокультурную среду, создавать условия, необходимые для всестороннего развития и социализации личности;
 - использовать в образовательном процессе активные и интерактивные формы проведения занятий, лабораторных и практических работ с использованием информационных технологий;
 - обеспечивать доступ каждому обучающемуся к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) основной профессиональной образовательной программы;
 - предоставить обучающимся возможность оперативного обмена информацией с отечественными образовательными учреждениями, организациями и доступ к современным профессиональным базам данных и информационным ресурсам сети Интернет;
 - предоставить информацию о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости;
 - предоставить информацию об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовых календарных учебных графиках.

Реализация этих требований возможна при наличии следующих условий:

- модернизация деятельности учреждения на современных принципах, сформулированных в стандартах ИСО: 9000 и Всеобщего менеджмента качества. К таким принципам относятся принципы ориентации на потребителя,

эффективного использования всех видов ресурсов, разработки и реализации политики в области качества и процессный подход;

- создание системы управления материально-техническими ресурсами, включающей нормирование требований к материально-техническому оснащению реализуемых основных профессиональных образовательных программ;

- аудит материально-технической базы;

- организация единого открытого образовательного пространства колледжа на базе развития информационно-коммуникационной среды с учетом прогнозируемых потребностей Программы развития колледжа;

- разработка плана мероприятий по развитию материально-технической базы.

Таким образом, основными проблемами, определяющими необходимость реализации проекта, являются противоречия между существующими способами взаимодействия субъектов образовательного процесса и современным уровнем их информационных потребностей, соответствием существующих материально-технических ресурсов и динамично развивающимися требованиями образовательного процесса в условиях введения ФГОС СПО.

Рабочее предположение, гипотеза:

Система управления материально-техническими ресурсами, включающая нормирование требований к материально-технической базе реализуемых ОПОП, аудит МТБ и разрабатываемый на данной основе (и с учетом прогнозируемых потребностей программы развития колледжа) план мероприятий по развитию МТБ обеспечит оптимальные условия для реализации программы развития.

Цель:

Обеспечить развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями программы развития в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

Задачи проекта

1. Осуществить нормирование требований к МТБ реализуемых основных профессиональных образовательных программ

2. Осуществить аудит материально-технической базы колледжа с учетом прогнозируемых, в соответствии с программой развития колледжа, потребностей.

3. Подготовить план мероприятий по приобретению недостающих материально-технических ресурсов.

4. Осуществить анализ результатов реализации проекта по развитию МТБ, подготовить прогноз развития МТБ, направлений развития МТБ.

5. Подготовить предложения по требуемым объемам учебных площадей и площадей общежития для обеспечения оптимальных условий организации на базе колледжа работы Регионального ресурсного центра социально-

гуманитарного образования, повышения качества реализации основных профессиональных образовательных программ.

6. Осуществить приобретение материально-технических ресурсов, необходимых для успешной реализации проектов программы развития:

- создание системы мониторинга качества образования колледжа;
- развитие качества и спектра образовательных услуг колледжа на основе интеграции основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и создание ресурсного центра социально-гуманитарного образования;
- создание системы внеаудиторной работы как способа формирования культуры труда обучающихся колледжа;
- развитие кадрового потенциала основных профессиональных образовательных программ.

Практическая значимость реализации проекта

Разработка системы управления материально-техническими ресурсами, включающая в себя нормирование требований к материально-технической базе реализуемых основных профессиональных образовательных программ, обеспечит оптимальные условия для реализации Программы развития и соответствие материально-технических ресурсов колледжа динамично развивающимся требованиям образовательного процесса в условиях введения ФГОС СПО.

Сроки и этапы реализации Проекта: 1 полугодие 2011 года – 2012 год.

№ п/п	Название этапа	Содержание деятельности	Сроки реализации	Ответственные
1.	Нормирование требований к МТБ реализуемых основных профессиональных образовательных программ (ОПОП).	Формирование профессиональных и учебных спецификаций по компетенциям ОПОП	1 полугодие 2011 года	Рабочие группы по ФГОС, рабочая группа по проекту
2.	Аудит материально-технической базы колледжа с учетом прогнозируемых, в соответствии с программой развития колледжа, потребностей.	Аудит МТБ колледжа Разработка кодификатора МТР Формирование нормативного перечня МТР для ОПОП	1 полугодие 2011 года	рабочая группа по проекту
3.	План мероприятий по приобретению МТР	Разработка технических заданий на приобретение	2 полугодие 2011 года – 2012 год	рабочая группа по проекту
4.	Анализ результатов реализации проекта по развитию МТБ	Анализ соответствия МТР требованиям ОПОП Подготовка направлений развития МТБ.	2 полугодие 2012 года	рабочая группа по проекту
5.	Приобретение материально-технических средств, необходимых для успешной реализации проектов программы развития			
5.1.	Приобретение материально-технических средств, необходимых для создания и организации работы электронного читального зала «БиблиоТех»	5.1.1. Приобретение оборудования для электронного читального зала «БиблиоТех» (сервер для размещения ПО) за 110 000 рублей 5.1.2. Приобретение программного обеспечения для	2011	Гурьева С. Л., заместитель директора
			2011	Гурьева С. Л., заместитель директора

		электронного читального зала «БиблиоТех» за 400 000 рублей				Лукин С. В., заведующий отделением
		5.1.3. Техническая поддержка электронного читального зала специалистами компании «БиблиоТех» (30 000 рублей в год)		2011 2012		Лукин С. В., заведующий отделением
5.2.	Приобретение материально-технических средств, необходимых для реализации образовательной модели «1 студент — 1 компьютер»	5.2.1. Приобретение 80 планшетных компьютеров 5.2.2. Приобретение прикладного ПО для планшетных компьютеров 5.2.3. Приобретение электронных изданий для планшетных компьютеров и букридеров		2011 2012 2011 2012 2011		Лукин С. В., заведующий отделением Лукин С. В., заведующий отделением Лукин С. В., заведующий отделением
5.3.	Создание материально-технических условий для организации работы учебной фирмы «Образование +»			2011-2012		Гурьева С. Л., заместитель директора
5.5.	Создание единой беспроводной информационной образовательной среды образовательного учреждения (сеть (ЛВС), подключенная по широкополосному каналу к сети Интернет на скорости 4 Мбит/с)	Приобретение серверного и коммутационного оборудования в целях развития и модернизации сетевого аппаратного обеспечения Интрасети колледжа		2011-2012		Лукин С. В., заведующий отделением

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации проекта

Цель программы	Цель проекта	Задача проекта	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Ед. измерения	Значение показателя (индикатор)	
						2011 год	2012 год
Создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.	Обеспечить развитие материально-технических ресурсов колледжа в соответствии с требованиями программы развития.						
1. Осуществить нормирование требований к МТБ реализуемых основных профессиональных образовательных программ	Определение нормативов МТР, позволяющих вести подготовку по специальностям		Количество основных профессиональных образовательных программ, для которых определены нормативы МТР	единиц	5	10	
2. Осуществить аудит материально-технической базы колледжа с учетом прогнозируемых, в соответствии с программой развития колледжа, потребностей.	Определение соответствия имеющегося в наличии оборудования требованиям нормативов МТР		Количество основных профессиональных образовательных программ, для которых осуществлен аудит материально-технических ресурсов	единиц	5	10	
3. Подготовить план мероприятий по приобретению недостающих материально-технических ресурсов.	Подготовка планов развития материально-технической базы образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам		Количество основных профессиональных образовательных программ, для которых подготовлены планы развития материально-технической базы образовательного процесса	единиц	5	10	
4. Осуществить анализ результатов реализации проекта по развитию МТБ, подготовить прогноз и направления развития МТБ	Аналитический отчет по обеспеченности ОПОП материально-техническими ресурсами в соответствии с нормативами.		Наличие аналитического отчета по обеспеченности ОПОП материально-техническими ресурсами в соответствии с нормативами.	Наличие (да\нет)	нет	да	
5. Приобретение материально-технических ресурсов, необходимых для успешной реализации проектов							

программы развития						
5.1. Приобретение материально-технических средств, необходимых для создания и организации работы электронного читального зала «БиблиоТех»	Приобретение оборудования для электронного читального зала «БиблиоТех» (сервер для размещения ПО)	Наличие оборудования для электронного читального зала «БиблиоТех» (сервер для размещения ПО)	Наличие (да\нет)	да	да	
	Приобретение программного обеспечения для электронного читального зала «БиблиоТех»	Наличие программного обеспечения для электронного читального зала «БиблиоТех»	Наличие (да\нет)	да	да	
	Техническая поддержка электронного читального зала специалистами компании «БиблиоТех»	Наличие договора на оказание технической поддержки с компанией «БиблиоТех»	Наличие (да\нет)	да	да	
5.2. Приобретение материально-технических средств, необходимых для реализации образовательной модели «1 студент — 1 компьютер»	Приобретение 80 планшетных компьютеров	Количество студентов, использующих планшетные компьютеры в рамках работы по реализации образовательной модели «1 студент — 1 компьютер»	человек	25	80	
	Приобретение прикладного ПО для планшетных компьютеров	Наличие прикладного ПО для планшетных компьютеров	Наличие (да\нет)	да	да	
5.3. Создание материально-технических условий для организации работы учебной фирмы «Образование +»	Приобретение электронных изданий для планшетных компьютеров и букридеров	Наличие электронных изданий для планшетных компьютеров и букридеров	Наличие (да\нет)	да	да	
	Приобретение интерактивных устройств, мультимедийного оборудования	Количество приобретенных интерактивных досок	единиц	2	0	
		Количество приобретенных АРМ преподавателя	единиц	2	0	
		Количество приобретенных мобильных проекторов с встроенной функцией интерактивной доски	единиц	2	0	

Создание системы мониторинга качества образования.

Аналитическое обоснование. Проблемы, определяющие необходимость реализации проекта (основания разработки)

Эффективное управление любой организацией возможно только в том случае, если имеется информационная основа для принятия управленческих решений. Корректная система мониторинга с успехом позволяет решить данную задачу. Безусловно, что в данном случае речь ведется именно об управленческом мониторинге, то есть мониторинге, который позволяет диагностировать и дать оценку последствий, эффективности принятых решений в сфере управления образованием.

В октябре-ноябре 2010 года нами был проведен анализ качества информационно-аналитической деятельности в основных группах процессов колледжа, который осуществлялся с использованием метода анализа отношений. По результатам данной работы установлено, что существующие в колледже подходы к информационно-аналитической деятельности не соответствуют современным требованиям статистики и мониторинга в образовании, не являются адекватными современным подходам и способам аналитической работы.

Более того, мы считаем очевидным тот факт, что в условиях отсутствия системы мониторинга эффективное управление процессами развития невозможно. Поэтому проблема создания мониторинга, как механизма реализации программ развития, является чрезвычайно актуальной.

Хотелось бы отметить и следующий важный аспект. Необходимость обеспечить информационную основу для диалога между обществом и государством по вопросам образования послужило причиной того, что в отдельных регионах России складывается (или уже сложилась) система аналитических показателей, в достаточной степени объективно и полно показывающих состояние образовательных систем различного уровня (школа, учреждение профессионального образования, муниципальный уровень, региональный). Имеются методические рекомендации федерального уровня²⁴, рассматривающие данную проблематику. Естественно, что эта система показателей, определяемая на уровне субъекта федерации и позволяющая дать оценку состояния образования в образовательном учреждении или муниципалитете и регионе, может использоваться не только в рамках публичного доклада, но и как информационная основа для принятия управленческих решений (по сути система индикаторов, которая может быть основой системы индикаторов для мониторинга системы образования).

Модернизация системы промежуточной аттестации колледжа, планируемая в рамках реализации программы развития колледжа, будет эффективной при условии наличия мониторинга качества образования.

²⁴ Например: Методические рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии систем образования национального, регионального и субрегионального уровней на основе статистике / М. Л. Агранович и др. М.: Аспект-пресс, 2006

Кроме того, одно из ключевых направлений работы по развитию образовательной системы колледжа - это деятельность по внедрению современной системы менеджмента качества, основанной на процессном подходе. В связи с этим, задача по созданию системы мониторинга качества образования также является актуальной.

Решение каких проблем, связанных с оптимизацией системы управления, мы ожидаем в результате внедрения системы мониторинга качества образования?

Во-первых, проблема диагностики состояния образовательной системы, что позволяет, в свою очередь, своевременно выявлять проблемы и негативные тенденции развития и своевременно осуществлять соответствующую корректировку планов и программ развития.

Во-вторых, проблема создания информационной основы для самоанализа эффективности своей управленческой деятельности субъектов управления различного уровня (руководитель образовательного учреждения, руководители 2 уровня (заместители директора), руководители 3 уровня (заведующими отделениями, заведующие кафедрами, руководители иных структурных подразделений)) без чего невозможно успешное управление.

Для решения указанных проблем и задач развития мы планируем осуществить мероприятия по созданию системы мониторинга и унификации (стандартизации) информационно-аналитической деятельности.

Цель проекта:

Создание системы управленческого²⁵ мониторинга, обеспечивающей оптимальные информационные условия для формирования целостного представления о состоянии образовательной системы колледжа и изменениях в ней с целью управления.

Задачи:

1. Разработать систему критериев и показателей (индикаторов²⁶) мониторинга качества образования колледжа.
2. Регламентировать процессы проведения мониторинговых исследований, обработки и анализа результатов мониторинга, а также использования результатов мониторинга для принятия управленческих решений.
3. Создать систему хранения, обработки и распространения результатов мониторинга.
4. Внедрить мониторинг качества образования в практику работы колледжа.
5. Осуществить анализ результатов реализации проекта.

²⁵ **Управленческий мониторинг** понимается нами как систематизированное стандартизированное наблюдение за процессом целенаправленных качественных и количественных изменений в рамках образовательной системы ОУ.

²⁶ **Индикатор (показатель)** – доступная наблюдению и измерению характеристика изучаемого объекта. В данном случае мы будем придерживаться мнения М. Л. Аграновича (М. Л. Агранович. Индикаторы в управлении образованием: что показывают и куда ведут? 2008 год) и считать слова «индикатор» и «показатель» синонимами, рассматривая их как расчетные величины, содержательно отражающие ту или иную характеристику объекта мониторинга, оценки, анализа или управления.

Способ разработки мониторинга – от частного к общему.

Функции мониторинга:

1. Управленческая (информационная основа для принятия управленческих решений)
2. Оценочная (проведение экспертизы и оценки состояния образовательной системы колледжа)
3. Проектировочная
4. Аналитическая
5. Информационная

Рабочее предположение, гипотеза:

Разработка и внедрение в практику работы системы мониторинга качества образования позволит обеспечить оптимальные информационные условия для формирования целостного представления о состоянии образовательной системы колледжа и изменениях в ней с целью управления, а также позволит приступить к дальнейшей работе по развитию системы менеджмента качества образования колледжа.

Сроки и этапы реализации Проекта: 1 полугодие 2011 года – 2012 год.

1-й этап (подготовительный) – 1 квартал 2011 года:

Разработка системы критериев и показателей (индикаторов) мониторинга качества образования колледжа.

Определение единого порядка организации информационно-аналитической деятельности (сроков и требований к содержанию данной работы), а именно:

- обоснование методологических подходов к организации и проведению мониторинга, включающее в себя определение принципов, цели и задач мониторинга, описание объекта мониторинга;
- определение выборочной совокупности;
- определение методов и периодичности (частоты) сбора данных, описание способов их анализа;
- сбор данных, их анализ, обобщение и интерпретация, описание прогноза возможных изменений состояния объекта мониторинга;
- представление результатов мониторинга, включающее в себя выводы и рекомендации для принятия коррекционно-упреждающих управленческих решений²⁷.

Регламентация процессов проведения мониторинговых исследований, обработки и анализа результатов мониторинга, а также использования результатов мониторинга для принятия управленческих решений.

2-й этап (основной) – 2 квартал 2011 года – 3 квартал 2012 года:

Внедрение мониторинга качества образования в практику работы колледжа.

²⁷ См. Пономарева Л. Н. Мониторинг как инструмент принятия эффективных управленческих решений. Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия "Гуманитарные науки". 2008. № 6. ГОУВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет», 2008.

Создание системы хранения, обработки и распространения результатов мониторинга.

Промежуточный анализ эффективности системы мониторинга, коррекционная работа.

3-й этап (заключительный) – 4 квартал 2012 года:

Анализ результатов реализации проекта.

Подготовка и утверждение нового проекта по развитию системы менеджмента качества колледжа.

Показатели и индикаторы ожидаемого результата реализации проекта

Цель программы	Цель проекта	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Ед. измерения	Значение показателя (индикатор)	
					2011	2012
		Создание оптимальных условий для обеспечения качества образовательных услуг среднего и дополнительного профессионального образования социально-гуманитарного направления, соответствующего требованиям государства, инновационного развития экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, современным потребностям общества и запросам населения.				
		Создание системы управленческого мониторинга, обеспечивающей оптимальные информационные условия для формирования целостного представления о состоянии образовательной системы колледжа и изменениях в ней с целью управления.				
	Задача проекта	Ожидаемый результат	Показатель результативности	Ед. измерения	Значение показателя (индикатор)	
	1. Разработать систему показателей и индикаторов мониторинга качества образования колледжа.	Система показателей и индикаторов мониторинга качества образования колледжа.	Наличие системы показателей и индикаторов мониторинга качества образования колледжа. Наличие методологии расчета (включая источники данных и формулы расчета) для новых (которые не используются в федеральном государственном статистическом наблюдении) индикаторов.	Наличие (да/нет)	да	да
	2. Регламентировать процессы проведения мониторинговых исследований, обработки и анализа результатов мониторинга, а также использования результатов мониторинга для принятия управленческих решений.	Программа мониторинга (диагностическая таблица минимума ²⁸). Положение о мониторинге качества образования. Локальные акты, регламентирующие вопросы организации мониторинга.	Наличие программы мониторинга	Наличие (да/нет)	да	да
			Наличие положения о мониторинге качества образования и иных локальных актов.	Наличие (да/нет)	да	да

²⁸ Включает в себя систему мониторинговых показателей, систему контрольных точек, описание способа сбора информации и ее использования

3. Создать систему хранения, обработки и распространения результатов мониторинга.	Система хранения, обработки и распространения результатов мониторинга	Наличие унифицированных баз данных (БД) в формате Excel, позволяющих осуществлять автоматизированный расчет индикаторов мониторинга. Регламент использования результатов мониторинга в целях подготовки и принятия управленческих решений. Публичный доклад о результатах развития и функционирования колледжа.	Наличие (да/нет)	да	да
4. Внедрить мониторинг качества образования в практику работы колледжа.	Использование мониторинга качества образования в практике работы колледжа	Анализ результатов внедрения мониторинга качества образования в практику работы колледжа. Анализ системы показателей мониторинга: - структура показателей; - способ сбора данных и расчета индикаторов; - методы анализа индикаторов. Откорректированная модель мониторинга качества образования	Наличие (да/нет)	да	да
5. Осуществить анализ результатов реализации проекта.	Анализ результатов реализации проекта.	Оценка результатов реализации проекта «Создание системы мониторинга качества образования колледжа» на конференции (педагогическом совете) Подготовка и утверждение нового проекта по развитию системы менеджмента качества колледжа.	Наличие (да/нет)	нет	да

Координационный план по реализации стратегии развития

Координация в вопросах реализации проектов программы развития будет обеспечиваться через использования координационного плана управленческой деятельности руководства колледжа, который через указание функций, мероприятий и сроков для каждого управленца позволяет обеспечить высокий уровень контролируемости для каждого проекта на любом этапе его реализации.

В качестве инструмента планирования нами был выбран **График Ганта (Gantt chart)** – широко распространенный тип гистограммы, при помощи которой отображается расписание процессов, включая их длительность и взаимозависимость. Графики Ганта²⁹ являются стандартным и эффективным инструментом управления проектами. Этот вид диаграммы широко используется для визуализации хода выполнения задач, планирования ресурсов, графика рабочего времени и других данных, которые представляются не конкретными числовыми значениями, а набором временных интервалов.

В нашем плане отдельные задачи и операции проекта перечислены с левой стороны, шкала времени отображается сверху, а длительности каждой задачи и операции показаны горизонтальными полосками (лентами синего цвета) от даты начала до даты завершения.

Такой подход к планированию позволяет визуально легко установить связь между различными интервалами в тех случаях, когда окончание работы по одному виду деятельности (или нескольким), является обязательным условием начала иного вида работы.

Кроме того, использование данного подхода позволяет избежать неравномерной занятости руководителей 2 уровня (видно количество мероприятий или процессов, которым управляет заместитель директора в текущем месяце).

Подобный (оперативный) план необходимо готовить на краткосрочный период времени (квартал или полугодие), так как текущая деятельность требует постоянного внесения изменений в работу исполнителей проектов развития.

²⁹ Данные графики также называют «ленточными» диаграммами.

Научное издание

**Приоритеты развития учреждений
среднего профессионального образования
в условиях монопрофильного города Западной Сибири**

Подписано в печать 14.04.2011 года.

Формат А5. Бумага для множительных аппаратов

Гарнитура Таймс. Усл. печ. листов 4.63

Тираж 200 экз. Заказ 1

Верстка, дизайн

И.А. Марков, И.А.Абдуллаева

Отпечатано в БУ СПО «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

628602, Тюменская область,

г. Нижневартовск, ул. Дружбы Народов 13А