

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Тольяттинский машиностроительный колледж»

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО

На Совете ОУ

Протокол № 3 от «03»

12 20 15 г.



РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО

На Наблюдательном совете ОУ

Протокол № 10 от «21»

12 20 15 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Самарской области
«Тольяттинский машиностроительный колледж»
на 2016-2020 годы

Тольятти 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.....	3
1 ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	9
1.2 Организация управления.....	12
1.3 Структура подготовки и анализ качества образования	17
1.4 Кадровое обеспечение	21
1.5 Маркетинговая деятельность	23
1.6 Материально- техническая база	24
1.7 Информатизация образовательного учреждения.....	24
1.8 Методическая деятельность	26
1.9 Воспитательная деятельность.....	28
1.10 Модель взаимодействия образовательного учреждения с ключевыми работодателями и учреждениями профессионального образования. Механизмы взаимодействия.....	33
2 АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	39
2.1 SWOT-анализ	39
2.2 Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды. Механизмы мониторинга.....	46
2.3 Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды образовательного учреждения. Механизмы мониторинга.....	48
3 КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ	50
4 РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	53
5 ОБОСНОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	73
6 ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	74
6.1.Ожидаемые конечные результаты Программы:.....	74
6.2 Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации Программы развития	76
7 СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ И МОНИТОРИНГА	80
ПРИЛОЖЕНИЯ	82

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тольяттинский машиностроительный колледж»

на 2016/2020 годы

Наименование Программы	Целевая комплексная программа развития Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тольяттинский машиностроительный колледж» (далее ГАПОУ СО «ТМК» или Колледж)
Основания для разработки	Изменение социально-экономических условий развития города и региона; изменение запросов общества
Заказчик Программы	Министерство образования и науки Самарской области Российской Федерации
Разработчики Программы	Директор Оборин М.В. Зам. директора по УПР Свиридов О.В. Зам.директора по УР Роменская Н.В. Зам. директора по УМР Ватолина Н.В. Зам. директора по УВР Сухова Г.И. Гл. бухгалтер Курмакаева Г.У. Руководитель УМО Луценко Т.Н. Старший методист Костенко Н.М. Методист Кучеренко Е.Н.
Исполнители основных мероприятий	Администрация ГАПОУ СО «ТМК», педагогический коллектив колледжа, профессиональные педагогические формирования внутри колледжа, органы общественного самоуправления учреждения
Цель Программы	Создание условий для обеспечения развития колледжа как открытой инновационной образовательной системы, обладающей высокой конкурентоспособностью и социальной мобильностью с целью удовлетворения потребностей студентов и их родителей, общества и рынка труда в качественном профессиональном образовании.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создание современной информационной системы колледжа.2. Создание системы качества образования.3. Создание модели дуального образования.4. Создание многофункционального центра прикладных квалификаций.5. Обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров6. Внедрение дистанционной формы обучения7. Создание условий для оперативного и вариативного

	<p>получения дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки и переподготовки) для различных категорий населения.</p> <p>8. Создание условий для поддержки и развития одаренных детей</p> <p>9. Создание творческой атмосферы в колледже путем введения коллективно творческих дел, факультативов, кружков, музейно - экскурсионных работ</p> <p>10. Реализация программы профилактики девиантного поведения обучающегося</p> <p>11. Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс через систему дополнительного образования и социально психологическую службу</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы, целевые индикаторы и показатели эффективности.</p>	<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование у выпускников профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность увеличение количества трудоустроенных выпускников на 10 %. 2. Достижение соответствия форм и содержания, реализуемых основных и дополнительных образовательных программ требованиям ФГОС нового поколения, профессиональных стандартов, работодателей и WorldSkills 3. Включение в учебный процесс и в освоение новых, прогрессивных технологий базовых предприятий г.о. Тольятти, создание и внедрение дуальной системы образования. 4. 100% педагогических работников соответствуют профессиональным, квалификационным требованиям. 5. Разработка учебно-методических комплексов по дидактическим единицам в соответствии с требованиями ФГОС 3+, работодателей, профессиональных стандартов, WorldSkills. 6. Развитие материально-технической базы. Создание и эксплуатация информационной системы управления образовательным процессом. 7. Организация дистанционного обучения для студентов заочного отделения по 2 специальностям. 8. Внедрение системы качества образования в колледже. <p>Целевые индикаторы:</p> <p>Формирование гибкой информационной системы управления образовательным процессом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. База данных по компьютерному оборудованию и

	<p>программному обеспечению в актуальном состоянии.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Доля используемых учебных кабинетов (мастерских), оборудованных компьютерами составляет 75%. 3. База данных тестовых заданий -100% . 4. 100% педагогического коллектива имеют доступ работы в АСУ РСО СПО. 5. Доступ студентов к электронным средствам дистанционного обучения. 6. База данных электронных ресурсов 80%. <p>Модернизация материально-технической базы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля кабинетов информационных технологий и профессиональных модулей. 2. Доля обеспечения медиатеки электронными материалами по специальностям и профессиям. 3. Доля электронных учебников и других изданий по отношению к изданиям на бумажных носителях для ФГОС нового поколения. 4. Доля кабинетов и лабораторий с доступом в сеть INTERNET. 5. Доля кабинетов и лабораторий, объединенных локальной сетью. <p>Реализация ФГОС нового поколения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля студентов обучающихся по образовательным программам (ОПОП) ФГОС нового поколения. 2. Количество призовых мест, занятых обучающимися в региональных и областных олимпиадах. 3. Доля новых видов подготовки и образовательных траекторий обучения. 4. Доля дипломных проектов исследовательского характера, выполняемых по заявке работодателей или с использованием высокотехнологического оборудования предприятия. 5. Доля работодателей, принимающих участие в образовательном процессе (ауд.нагрузка, дипломные проекты, участие в работе ГИА и др.), от кадрового состава ГАПОУ СО «ТМК». 6. Количество педагогов, прошедших повышение квалификации на областных и всероссийских семинарах и курсах. 7. Доля педагогического персонала перенимающего педагогический опыт передовых учебных заведений Российской Федерации. 8. Доля педагогов эффективно используемых современные образовательные технологии в профессиональной деятельности. 9. Доля педагогов, прошедших специализированную подготовку на предприятиях Самарской области. 10. Доля контрольно- измерительных материалов по ФГОС нового поколения по специальностям.
--	--

	<p>11. Доля учебно-методических комплексов по специальностям по ФГОС нового поколения.</p> <p>12. Доля изданных учебников, научных статей, учебных пособий и других учебно-методических материалов от кадрового состава педагогов.</p> <p>13. Доля лабораторий, оснащенных в соответствии с ФГОС нового поколения.</p> <p>Участие работодателей в реализации ФГОС нового поколения</p> <p>1. Количество работодателей, участвующих в реализации ФГОС нового поколения</p> <p>Создание структурных подразделений и других форм сотрудничества в рамках системы дуального обучения.</p> <p>1. Доля выпускников, трудоустроенных на предприятиях г.о. Тольятти</p> <p>Создание условий для оперативного и вариативного получения дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки и переподготовки) для различных категорий населения</p> <p>1. Доля новых видов подготовки образовательных траекторий обучения.</p> <p>2. Количество заключенных договоров с предприятиями г.о. Тольятти.</p> <p>3. Количество рабочих, подготовленных и трудоустроенных на предприятиях г.о. Тольятти.</p> <p>Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс через систему дополнительного образования и социально-психологическую службу колледжа</p> <p>1. Количество студентов, занятых в кружках, секциях, клубах, объединениях.</p> <p>2. Количество спортивных секций, клубов, объединений, кружков.</p> <p>3. Количество студентов, участвовавших в спортивно - массовых мероприятиях, проводимых в ГАПОУ СО «ТМК».</p> <p>4. Количество мероприятий по внедрению здорового образа жизни (ЗОЖ).</p> <p>5. Состояние здоровья обучающихся (анализ на основе углубленного медицинского осмотра).</p> <p>6. Мониторинг студентов по программе здорового образа жизни (ЗОЖ).</p> <p>7. Количество социальных партнеров работающих по пропаганде здорового образа жизни (ЗОЖ).</p> <p>8. Отсутствие правонарушений.</p> <p>9. Победители в спортивных соревнованиях различных уровней.</p> <p>10. Количество студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию, обеспеченных мерами</p>
--	---

	<p>социальной поддержки.</p> <p>Реализация программы профилактики девиантного поведения обучающегося.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Включенность во внеклассную работу. 2. Повышение мотивации к учению. 3. Социальная адаптация. 4. Результат успешной социальной личности. <p>Создание творческой атмосферы в колледже путем введения коллективно-творческих дел, факультативов, кружков, музейно - экскурсионных работ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество кружков, студий, клубов. 2. Количество студентов, занимающихся в кружках. 3. Отзывы родителей и студентов о качестве работы в ОУ. 4. Количество победителей различных конкурсов, фестивалей. 5. Количество молодежных проектов, реализуемых студентами. 6. Количество студенческих советов. 7. Количество традиционных коллективно -творческих дел (КТД). <p>Создание условий для поддержки и развития одаренных детей</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество студентов, принявших участие в научно-практических конференциях различных уровней. 2. Количество победителей в научно-практических конференциях различных уровней.
<p>Сроки и этапы реализации Программы</p>	<p><u>Этапы реализации Программы 2016 - 2020 годы</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. На первом этапе (2016-2017 годы) предусмотрены работы, связанные с разработкой моделей развития колледжа. <ul style="list-style-type: none"> • полный состав мероприятий, необходимых для реализации программы развития; • планы-графики реализации программы развития; 2. На втором этапе (2017-2019 годы) приоритет отдается мероприятиям по опробации модели осуществления методического, кадрового и информационного обеспечения Программы. 3. На третьем этапе (2019-2020 годы) реализуются мероприятия, направленные в основном на внедрение, обобщение и распространение результатов, полученных на предыдущих этапах.
<p>Объем и источники финансирования Программы</p>	<p>Объем финансирования Программы осуществляется из бюджетных и внебюджетных средства колледжа в размере 4.259.000 (четыре миллиона двести пятьдесят девять тысяч) рублей</p>
<p>Система организации контроля за исполнением Программы</p>	<p>Достижение цели и выполнение задач Программы осуществляются путем выполнения взаимоувязанных по срокам, ресурсам и источникам финансового</p>

	обеспечения мероприятий Программы.
--	------------------------------------

1 ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

1.1. Информационно – историческая справка

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» (ГАПОУ СО «ТМК») является государственным образовательным учреждением, реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, учредителем которого выступают Министерство образования и науки Самарской области. Колледж является одним из крупных средних профессиональных учебных заведений г.о. Тольятти.

Образовательная деятельность колледжа осуществляется на основании лицензии на право ведения образовательной деятельности (серия 63 Л01 №0001261, рег.№5771 от 19.06.2015г.) и свидетельства о государственной аккредитации (серия 63А01 №0000151, рег.№139-15 от 30.06.2015г.).

Тольяттинский машиностроительный колледж прошёл большой путь в своём развитии от технического училища до образовательного учреждения среднего профессионального образования – современного учебного комплекса, занимающего лидирующие позиции среди учреждений СПО Самарской области.

Профессионально – техническое училище № 36, было основано в 1982 году по приказу Куйбышевского областного управления профессионально – технического образования от 18 января 1982 года № 130 .

На основании приказа Куйбышевского областного управления профессионально-технического образования от 04.10.1984 № 228 техническое училище № 36 переименовано в профессионально-техническое училище № 36.

В соответствии с приказом Управления профессионально-технического образования Самарского облисполкома от 23.09.1992 № 68 на базе профессионально-технического училища № 36 организовано высшее профессиональное училище (профессиональный лицей № 36 г. Тольятти). Лицей стал единственным учебным заведением в городе, внедрившим дуальную систему подготовки рабочих кадров. В числе первых коллектив лицея включился в эксперимент по разработке структурных схем непрерывного многоуровневого образования.

Приказом Главного управления образования Администрации Самарской области от 4 декабря 1998 года № 460-од государственное учреждение профессионального начального образования профессиональный лицей № 36 реорганизовано в форме присоединения к нему государственного образовательного учреждения профессионального начального образования профессионального училища № 65 г. Тольятти.

В соответствии с приказом департамента науки и образования Администрации Самарской области от 24.01.2003 № 14-од изменен тип и государственное образовательное учреждение начального профессионального образования профессиональный лицей № 36 г. Тольятти переименовано в государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный техникум.

В 2007-2008 учебном году колледж участвовал в конкурсе по отбору государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы и в 2008г стал победителем национального проекта «Образование» по теме «Модернизация образовательного процесса как условие подготовки компетентного специалиста для автомобилестроительного кластера».

В 2007 г. колледж отметил свой 25-летний юбилей. За данный период учебное заведение подготовило свыше 25000 специалистов.

В 2008 г. колледж награждён дипломом конкурса в номинации «100 лучших вузов России».

В 2010 году колледж становится победителем конкурса «ЛИДЕР 2010» в системе профессионального образования Самарской области

В соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 06.07.2010 № 8-ак изменен вид государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный техникум.

В соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.11.2010 № 197-од государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный техникум переименовано в государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный колледж.

В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 28.07.2011 № 352 «О реорганизации отдельных государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования» государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный колледж реорганизовано путём присоединения к нему государственного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея № 46 и переименовано в государственное бюджетное образовательное учреждение Тольяттинский машиностроительный колледж.

В 2011 году создан ресурсный центр для освоения современных производственных технологий.

В 2013 году ГБОУ СПО Тольяттинский машиностроительный колледж решением правительства Самарской области был реорганизован путем присоединения к нему государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тольяттинский

технический колледж ВАЗа» и переименован в государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный колледж.

В 2015 году решением Правительства Самарской области создано государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» путем изменения типа существующего государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Тольяттинского машиностроительного колледжа в целях подготовки квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно-полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства.

Сегодня колледж – это многоуровневое и многопрофильное образовательное учреждение среднего профессионального образования, готовящее кадры для производств ОАО «АВТОВАЗ» и других предприятий города Тольятти. В основу имиджа колледжа закладываются такие фундаментальные факторы, как качество и результативность образовательного процесса, воплощающиеся в выпускнике.

В колледже созданы все условия для успешной учебы студентов – прекрасно оборудованные аудитории и лаборатории, компьютерные классы, мастерские – все это дает возможность максимально приблизить процесс обучения к требованиям реального производства.

1.2 Организация управления

Система управления колледжа направлена на совершенствование работы по организации учебно-воспитательного процесса с целью обеспечения реализации профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО при тесном содействии и

сотрудничестве с Тольяттинским управлением Министерства образования и науки Самарской области.

Управление Колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», Уставом колледжа на сочетании принципов единоначалия и самоуправления.

Органом самоуправления Колледжа является конференция работников и обучающихся (далее – Конференция). Конференция проводится не реже одного раза в год.

Конференция:

- ❖ принимает Устав Колледжа и вносит в него изменения и дополнения;
- ❖ формирует Совет Учреждения;
- ❖ принимает Правила внутреннего трудового распорядка;
- ❖ принимает Коллективный договор.

Между Конференциями общее руководство Колледжа осуществляется Советом Учреждения. Совет Учреждения – выборный представительный орган. В состав Совета входят директор Колледжа, представители всех категорий работников, обучающихся и заинтересованных организаций.

Председателем Совета Учреждения по должности, является директор Колледжа. Другие члены Совета Учреждения избираются Конференцией работников и обучающихся.

С целью решения основополагающих вопросов образовательного и воспитательного процессов, в Колледже действует Педагогический совет.

Педагогический совет колледжа работает в соответствии с Положением о Педагогическом совете ГАПОУ СО «ТМК», принятым на заседании Педагогического совета и утвержденным приказом директора колледжа. Педагогический совет решает основные вопросы организации

образовательного процесса и деятельности колледжа, находящиеся в его компетенции.

Консультативным и совещательным органом, обеспечивающим научно-методическую поддержку органов управления колледжем по вопросам организации образовательной деятельности, работы по совершенствованию образовательного процесса является Методический совет ГАПОУ СО «ТМК». Деятельность Научно-методического совета регламентируется Положением о научно-методическом совете ГАПОУ СО «ТМК», рассмотренным на Педагогическом совете и утвержденным приказом директора Колледжа.

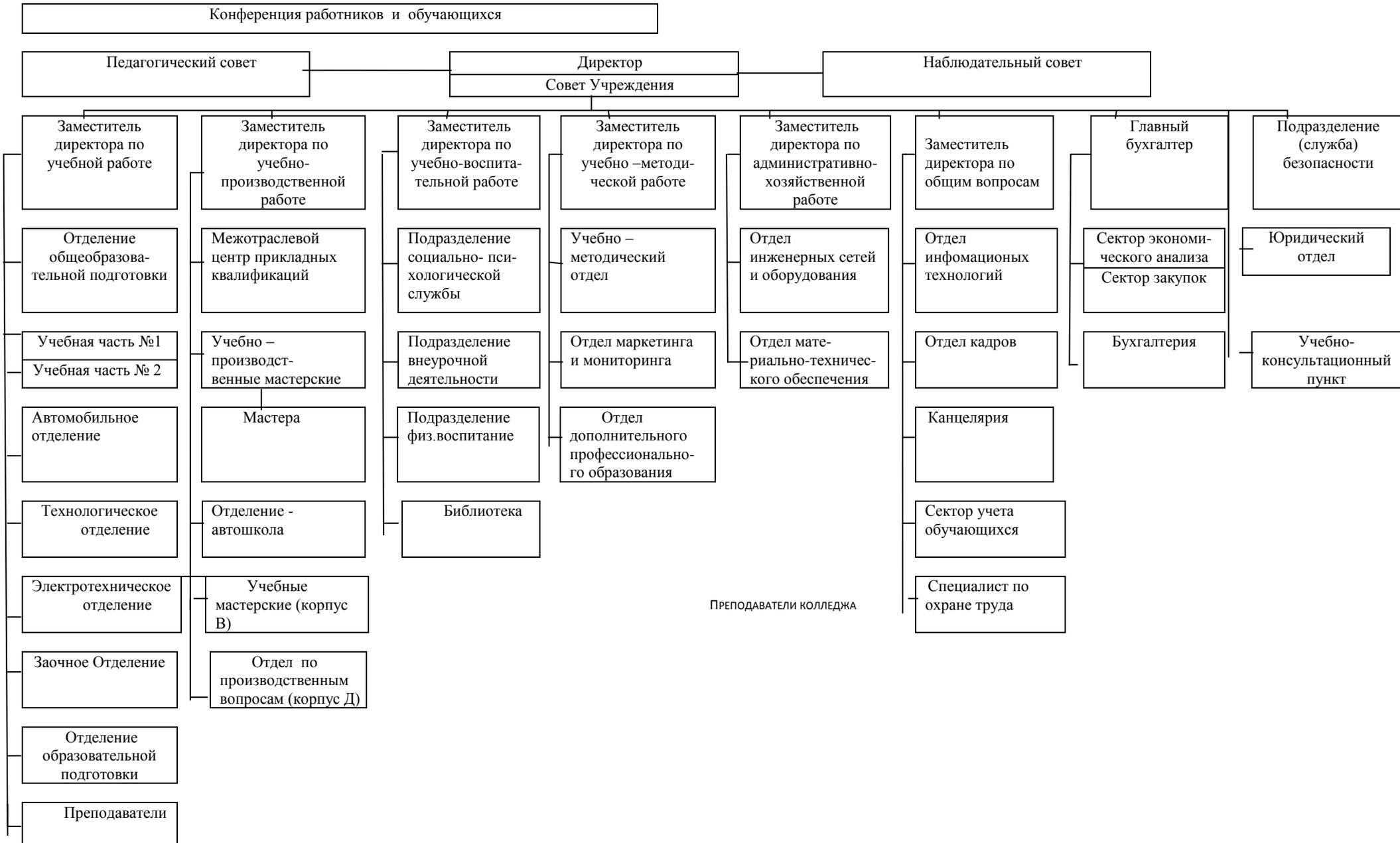
Управление отдельными направлениями деятельности осуществляют заместители директора (на сайте tmcollege.ru):

- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по общим вопросам;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Заместители директора назначаются приказами директора.

Непосредственное управление отделениями колледжа осуществляют заведующие отделениями, назначаемые приказом директора.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ГАПОУ СО «ТМК»



Деятельность коллектива колледжа организована на плановой основе. Сформирована система планирования, основными компонентами которой являются:

- Программа развития колледжа на пятилетний период, определяющая основную стратегию развития колледжа и пути ее реализации;

- Единый план работы колледжа на учебный год, интегрирующий годовое планирование по всем направлениям работы колледжа, включая мероприятия контроля качества основных направлений деятельности;

- ежемесячные планы работы, разрабатываемые руководителями структурных подразделений. Текущее планирование составляется на основе годового плана с учетом корректив в ходе его реализации по результатам текущего контроля и мероприятий, организуемых органами управления образованием, другими образовательными учреждениями и социальными партнерами колледжа.

По результатам работы структурных подразделений составляются соответствующие отчеты. Отчеты рассматриваются и утверждаются в соответствующем порядке. Администрация колледжа анализирует ход работы, принимает необходимые управленческие решения.

1.3 Структура подготовки и анализ качества образования

В настоящее время структура подготовки по основным профессиональным образовательным программам имеет следующий вид: начальное профессиональное образование, базовый и повышенный уровень среднего профессионального образования и профессиональная подготовка. Одно из основных требований к организации образовательного процесса - сочетание социального заказа на специалиста и ориентация на потребность личности.

В ГАПОУ СО «ТМК» реализуются следующие образовательные программы по очной форме обучения:

Таблица 1.1.

№ п/п	Образовательные программы, направления и специальности				Квалификация (степень), присваиваемая по завершении образования
	Код	Наименование	Уровень	Нормативный срок освоения	
Основные профессиональные программы среднего профессионального образования по специальностям:					
1.	23.02.02	Автомобиле- и тракторостроение	Базовый	3 г.10 мес	Техник
2.	44.02.06	Профессиональное обучение (по отраслям)	Повышенный	4г.10мес	Мастер производственного обучения(техник)
3.	13.01.10	Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	Базовый	3 г.10 мес	Техник
4.	15.02.01	Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	Базовый	3 г.10 мес	Техник
5.	15.02.08	Технология машиностроения	Базовый	3 г.10 мес	Техник
6.	23.02.03	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	Базовый	3 г.10 мес	Техник
7.	09.02.03	Программирование в компьютерных системах	Базовый	3 г.10 мес	Техник - программист
8.	22.02.06	Сварочное производство	Базовый	3 г.10 мес	Техник

9.	19.02.10	Технология продукции общественного питания	Базовый	3 г.10 мес	Техник -технолог
10.	13.02.02	Теплоснабжение и теплотехническое оборудование	Базовый	3 г.10 мес	Техник
Основные программы по профессиям:					
1.	13.01.10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	2 г.10 мес.	2 г.10 мес.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2.	23.01.03	Автомеханик	2 г.10 мес.	2 г.10 мес.	Слесарь по ремонту автомобилей, водитель автомобиля, оператор заправочных станций

Контроль за качеством подготовки специалистов организуется в соответствии с годовым планом работы колледжа. По всем планируемым для проверки показателям качества разрабатываются конкретные критерии оценки. Их анализ показывает, что система оценки имеет три разновидности:

- Качественные экспертно – ориентированные системы оценки, основанные на описательном задании критериев и показателей;
- количественные тестовые методики, основанные на построении специальных заданий – тестов по схеме – «задание плюс эталон»;
- комбинированные, сочетающие качественные и количественные методики.

Педагогическая диагностика, проводимая в колледже, включает в себя контроль, проверку и оценивание знаний и компетенций, анализ статистических данных, выявление тенденций развития учебного процесса.

Достижение целей в области качества возможно лишь за счет совместной работы всех участников учебного процесса, т.е. за счет комплексной работы, используя согласованные усилия и разделяя полномочия. Поэтому реально в колледже работают три уровня специализации управления.

Руководство колледжа отвечает за качество проекта, постановку целей в соответствии со стандартами качества и минимальными затратами, обеспечивает надлежащий контроль за ходом учебного процесса.

Заведующий отделением и председатель МК формируют позитивную мотивацию обучающихся, создают условия, обеспечивая состояние «хочу, должен», «могу, умею».

Преподаватель помогает студенту управлять своей деятельностью для достижения личных целей на каждом занятии, при изучении каждой темы, осуществлять самоконтроль и самооценку достигнутых результатов. Интегральными показателями результативности деятельности в колледже являются: успеваемость, сформированность общих и профессиональных компетентностей.

Контроль результативности образовательного процесса в колледже реализуется на каждом этапе обучения:

Система педагогического контроля в колледже представлена:

- входным контролем;
- текущим и оперативным контролем;
- рубежным контролем;
- итоговым контролем знаний и умений студентов.

Входной контроль проводится как по общеобразовательным дисциплинам с целью определения уровня подготовленности поступивших к усвоению программы, так и по дисциплинам других циклов для установления или реализации междисциплинарных связей.

Текущий и оперативный контроль проводится на занятиях в форме тестирования или контрольного опроса для проверки качества усвоения знаний по определенным темам, разделам программы дисциплины.

Рубежный контроль проводится по окончании изучения модуля, раздела, семестра. Результаты рубежного контроля используются преподавателем для формирования кумулятивной оценки по дисциплине.

Целью рубежного контроля является определение степени освоения студентами определенной области знаний, умений и компетенций.

Итоговый контроль проводится с целью определения уровня готовности студента к аттестационным испытаниям, а также с целью контроля остаточных знаний. Итоговый контроль представлен государственной (итоговой) аттестацией выпускников (ГИА).

По окончании каждого семестра проводится промежуточная аттестация по ряду дисциплин, предусмотренных учебным планом по конкретной специальности. Отслеживаются результаты технологической и преддипломной практики по профилю избранной специальности, которые студенты оформляют в виде отчета. Вид контроля, завершающий курс обучения - государственная (итоговая) аттестация представлена защитой дипломного проекта.

Одним из аспектов качества образовательного процесса является успеваемость и качество подготовки специалистов в целом. Для планомерного влияния на улучшение качества успеваемости необходимо изучение динамики роста успеваемости, а это возможно только в мониторинговом режиме. Мониторинг – это и форма исследования, и способ обеспечения сферы управления современной и качественной информацией.

Для реализации мониторинговых исследований в колледже успешно используется система «My TestX», которая позволяет решать следующие задачи: определять уровень и качество обученности студента и группы в целом; осуществлять статистику трудности вопросов; осуществлять апелляцию- кто как ответил на вопрос; позволяет перемешивать варианты ответов; осуществлять режим слежения за тестируемым в реальном времени и т.д.

Анализы получаемых результатов исследований помогают нам выделить факторы, влияющие на качество обучения, своевременно осуществить коррекцию, тем самым обеспечивая выполнение

государственных федеральных и региональных требований обеспечить подготовку конкурентоспособного выпускника.

1.4 Кадровое обеспечение

Главная ценность колледжа – его преподавательские кадры. Это высокообразованные, эрудированные, творческие работники, многие из которых имеют правительственные знаки отличия и ученые степени.

В колледже проведена значительная работа по формированию кадрового потенциала, подготовке и повышению квалификации педагогических и руководящих кадров, их аттестации, обмену педагогическим опытом, укреплению и совершенствованию методического оснащения учебного процесса. Общая численность работников образования составляет 128 чел., из них руководящие должности – 10 чел., педагогических работников – 118 чел. Кадровый потенциал колледжа высок: 99 работников имеют квалификационную категорию. Кандидаты педагогических наук -3 чел.

Члены административно-управленческого персонала обладают достаточным опытом работы, уровнем образования, квалификацией для принятия эффективных управленческих решений по управлению колледжем. Положительные результаты деятельности колледжа свидетельствуют о достаточном количественном и качественном составе административных работников в общей численности работников (Приложение 1).

Колледж в основном укомплектован штатами работников для выполнения возложенных на него функций (Приложение 2)

В числе педагогического коллектива колледжа трудятся почетные работники СПО РФ, заслуженные учителя РФ, заслуженные мастера п/о, отличники профтехобразования, педагоги награжденные Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (Приложение 3).

Согласно плану осуществляется повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в различных формах (краткосрочные курсы и проблемные семинары, стажировка в высших

учебных заведениях, курсы ЦПО, СИПКРО). За 2014-2015 учебный год прошли повышение квалификации 59 педагогических работников, т.к. в колледже направлено на формирование профессионального мастерства педагогов.

Анализ материалов по повышению квалификации инженерно-педагогических кадров позволяет сделать вывод, что в колледже создана система повышения квалификации, её составляющими являются: диагностика, планирование, организация, результат.

Всего в 2014/2015 уч. году шесть педагогов стали победителями профессиональных конкурсов, получили награды.

Административно-управленческий аппарат колледжа обеспечивает функционирование и развитие основных профессионально-образовательных программ всех подразделений колледжа.

Возглавляет ГАПОУ СО «ТМК» Оборин Михаил Викторович – почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, кандидат педагогических наук.

В целом кадровый состав Колледжа достаточно квалифицирован, сплочен и с полной ответственностью может решать поставленные перед ним цели и задачи.

Основным качественным показателем кадрового ресурса колледжа является средний возраст педагогического коллектива (43года), характеризующейся способностью к нововведениям, переобучению.

Педагогический коллектив колледжа достаточно работоспособен, отличается пониманием миссии образовательного учреждения, четко осознает цели и задачи колледжа, формирует педагогическое мышление по реализации плана и программ колледжа.

1.5 Маркетинговая деятельность

Служба маркетинга и мониторинга создана в колледже с целью повышения эффективности учебно-воспитательного процесса через его адаптацию к потребностям и запросам общества, государства.

Основными направлениями деятельности маркетинговой службы являются:

- комплексное изучение рынков и перспектив их развития;
- анализ удовлетворенности потребителей услугами, предоставляемыми образовательным учреждением;
- коррекция учебно-воспитательного процесса в соответствии с запросами потребителей;
- анализ деятельности схожих ПОО (конкурентов);
- формирование политики развития ПОО (планирование, исходя из требований рынка и своих возможностей, оценка потенциального потребителя, выявление партнеров по сотрудничеству и конкурентов, определение методов выхода на потребителя, презентации товара и услуг);
- сотрудничество с учреждениями и организациями различной формы собственности, различных нормативно-правовых форм организации нацеленных на совершенствование маркетинговой системы
- анализ местного рынка труда (маркетинг рынка труда) посредством:
 - организации исследования местного рынка профессионального труда, динамики профессий и специальностей;
 - просветительская работа среди коллектива колледжа по использованию маркетинга в своей профессиональной деятельности;
 - расширение перечня образовательных и иных услуг, повышение их уровня качества.

1.6 Материально-техническая база

Показатели материально-технического обеспечения соответствуют аккредитационным требованиям. Учебные мастерские колледжа оснащены современным металлообрабатывающим оборудованием, в том числе станками с ЧПУ и обрабатывающим центром, высокотехнологичным оборудованием и приспособлениями для диагностики, обслуживания и ремонта автомобилей. Модернизированы лаборатории новейшими учебными стендами, оборудованием по автоматизации производства на основе программируемых контроллеров, лабораторным оборудованием по электрическим машинам и приводу, созданы лаборатории по материаловедению, гидравлике и пневматике. Библиотека учебного заведения насчитывает более 195936 учебной и специальной литературы, большое количество изданий периодической печати по информационным технологиям. Читальный зал библиотеки оснащен компьютерами и электронными учебниками. Современный спортивный зал, актовый зал.

1.7 Информатизация образовательного учреждения

Организация работы с информацией является одним из условий обеспечения эффективного управления, основанного на владении реальной ситуацией на различных направлениях работы.

Действующая структура управления, организация планирования работы, позволяют обеспечить эффективную систему взаимосвязи и обратной связи, обеспечивающую возможность своевременной корректировки деятельности коллектива, его отдельных структурных подразделений. Запланированные виды и формы контроля, предусмотренные формы отчетности выступают основой для аналитической деятельности руководителей и педагогического коллектива. Колледж как самостоятельное юридическое лицо активно взаимодействует с вышестоящими органами, властными структурами, общественными организациями, социальными партнерами, работодателями, рекламными и информационными службами, физическими лицами.

Система взаимодействия основана на взаимном обмене информацией, направлении запросов, предоставлении в установленные сроки необходимых

отчетов, обязательном исполнении нормативно-инструктивной и распорядительной информации министерства образования и науки Самарской области, Гольяттинского управления министерства образования и науки Самарской области, Центра профессионального образования Самарской области, организующих жизнедеятельность колледжа. Сложившаяся система достаточно стабильна и эффективна. Фильтрация данных осуществляется в информационном потоке с помощью коммуникаций.



Структурно – функциональная модель информационной образовательной среды колледжа представлена на рисунке.

Единая компьютерная сеть, функционирующая в колледже, позволяет:

- повышать скорость передачи информации и доведение её до конкретных работников;

- обеспечивать доступ к информации в сети Интернет.

Планы работы колледжа доступны, регулярно вывешиваются на досках информации для всех категорий работников и обучающихся.

Комплектование библиотечного фонда ориентировано на профиль колледжа, составляет 79336 экземпляров учебной литературы. Записано в

библиотеке 2370 читателей (преподаватели и студенты). Возможности библиотечного фонда: наличие читального зала для широкого доступа к периодическим изданиям, каждому читателю библиотеки. В среднем обеспеченность литературой студентов колледжа в отчетном году-82 единицы на 1 обучающегося. К услугам читателей - медиатека, которая насчитывает 340 экземпляров электронных образовательных ресурсов. В медиатеке- 8 компьютеров, 2 принтера, 2 сканера, 2 ксерокса, в читальном зале установлен Wi-Fi на 60 мест. В 2014 году воспользовались свободным доступом в Интернет 361 студент и 15 преподавателей. За 2014 год приобрели 570 экземпляров учебной литературы, оформили подписку на 39 наименований периодических изданий, в том числе по профилю колледжа. В библиотеке установлена автоматизированная информационно-библиотечная система MARK SQL. База данных заполнена на 10 тысяч названий. В 2014 году ВАЗ по акту дарения передал нам 17400 экз. технической литературы.

Для обеспечения получения внешней информации в колледже установлена электронная связь по адресу: E-mail: tmt25@mail.ru и официальный сайт: <http://tmcollege.ru>.

1.8 Методическая деятельность

Идея качества образования, которое государство гарантирует своим гражданам через образовательные программы и услуги профессиональных образовательных учреждений – одна из главных системообразующих идей функционирования и развития методической службы колледжа.

Работа методического подразделения направлена на:

- научно-методическое обеспечение реализации в работе колледжа ФГОС нового поколения на основе проф.стандартов;
- совершенствование профессионального уровня педагогических работников;
- внедрению новых педагогических технологий, направленных на улучшение качества подготовки специалистов со средним

профессиональным образованием, их конкурентоспособности на внутреннем рынке труда.

Методический совет (МС) колледжа является одной из форм самоуправления. Он создан с целью организации и планирования инновационной работы в образовательном учреждении, выработке рекомендаций и предложений по совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса.

Содержание работы методического совета:

- анализирует, контролирует ход и результаты комплексных исследований, имеющих значимые последствия для развития учебного заведения;
- анализирует состояние и результативность работы методической службы;
- рассматривает, вырабатывает, оценивает стратегически важные предложения по развитию учебного заведения, по методическому обеспечению образовательных процессов, в том числе инновационных;
- координирует связь с ВУЗами;
- организует целенаправленную работу по развитию профессионального мастерства педагогов, по анализу опыта их инновационной деятельности;
- организует (своими силами или с приглашением квалифицированных специалистов) консультирование педагогов по проблемам инновационной деятельности, исследовательской работы, профессионального совершенствования;
- осуществляет общее руководство разработкой программно-методического обеспечения образовательных процессов;
- вносит предложения по изменению, совершенствованию состава, структуры и деятельности методической службы, участвует в их реализации;

- вырабатывает и согласовывает подходы к организации, осуществлению и оценке инновационной деятельности (исследовательской деятельности педагогов, разработка и апробация авторских учебных программ, новых педагогических технологий и т.д.);

- вносит предложения по созданию временных творческих коллективов.

Методическая работа существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечный результат.

Главными звеньями в структуре методической службы колледжа являются предметно-цикловые (методические) комиссии.

Формами методической работы в колледже являются:

1. Психолого-педагогические семинары.
2. Научно-практические конференции и педагогические чтения, «Неделя-науки» (итог работы коллектива за год).
3. Школы передового опыта, наставничества.
4. Индивидуальная консультация, собеседование.
5. Методические совещания по проблемам колледжа (оперативки).
6. Методические выставки, бюллетени, (о ценных методических приемах, находках).
7. Совместные заседания методических объединений с целью преемственности и изучения различных технологий.

На заседаниях ПЦК, (МК) заслушиваются отчёты по самообразованию педагогов, методической работе, анализируются открытые уроки, обобщается педагогический опыт работы.

1.9 Воспитательная деятельность

Концепция в работе колледжа разработана в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами, регулирующими воспитательную работу в образовательной сфере.

Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

С целью создания единой централизованной системы воспитательной деятельности, эффективной для формирования активной, социально-ответственной, всесторонне развитой личности специалиста, востребованного на рынке труда в ГАПОУ СО «ТМК» разработана настоящая Концепция воспитательной работы, ставшая составной частью единой системы.

Концепция содержит цели, задачи, направления воспитательной работы; модель личности специалиста – выпускника ГАПОУ СО «ТМК»; систему организации воспитательной работы; формы, методы и средства воспитательной деятельности; систему оценки состояния и показатели эффективности воспитательной работы; обеспечение реализации концепции; основные направления расходов на воспитательную деятельность.

Цели, задачи, содержание и формы работы определяются запросами, интересами, потребностями студентов и их родителями, условиями колледжа, социума. Цель системы воспитательной работы колледжа – создание оптимальных условий для развития, саморазвития, самоопределения и самореализации личности студента – личности

физической и психологически здоровой, социально-мобильной, востребованной в современном обществе.

Основные направления воспитательной работы являются:

Формирование современного научного мировоззрения и системы базовых ценностей:

- формирование фундаментальных знаний в системах человек-человек; человек-общество;
- человек-техника;
- человек-природа;
- формирование и развитие духовно-нравственных ценностей;
- создание условий для осознания и присвоения личностью сущности и значимости гражданско-патриотических ценностей;
- формирование системы правовых знаний;
- формирование системы эстетических и этических знаний и ценностей;
- формирование у студентов установок терпимости к поликультурным и многонациональным традициям, неприятию экстремизма;
- формирование у студентов потребности к труду как первой жизненной необходимости, высшей ценности и главному способу достижения жизненного успеха.

Духовно нравственное воспитание:

- формирование и развитие системы духовно-нравственных знаний и ценностей;
- реализация знаний, связанных с нормами нравственности и профессиональной этики в учебной, производственной и общественной деятельности;
- формирование у студентов репродуктивного сознания и установок на создание семьи как основы возрождения традиционных национальных моральных ценностей.

Патриотическое воспитание:

- повышение социального статуса патриотического воспитания студенческой молодежи;
- проведение научно-обоснованной организаторской политики по патриотическому воспитанию;
- повышение уровня содержания, методов и технологий патриотического воспитания в колледже на основе реального взаимодействия учебно-воспитательных структур.

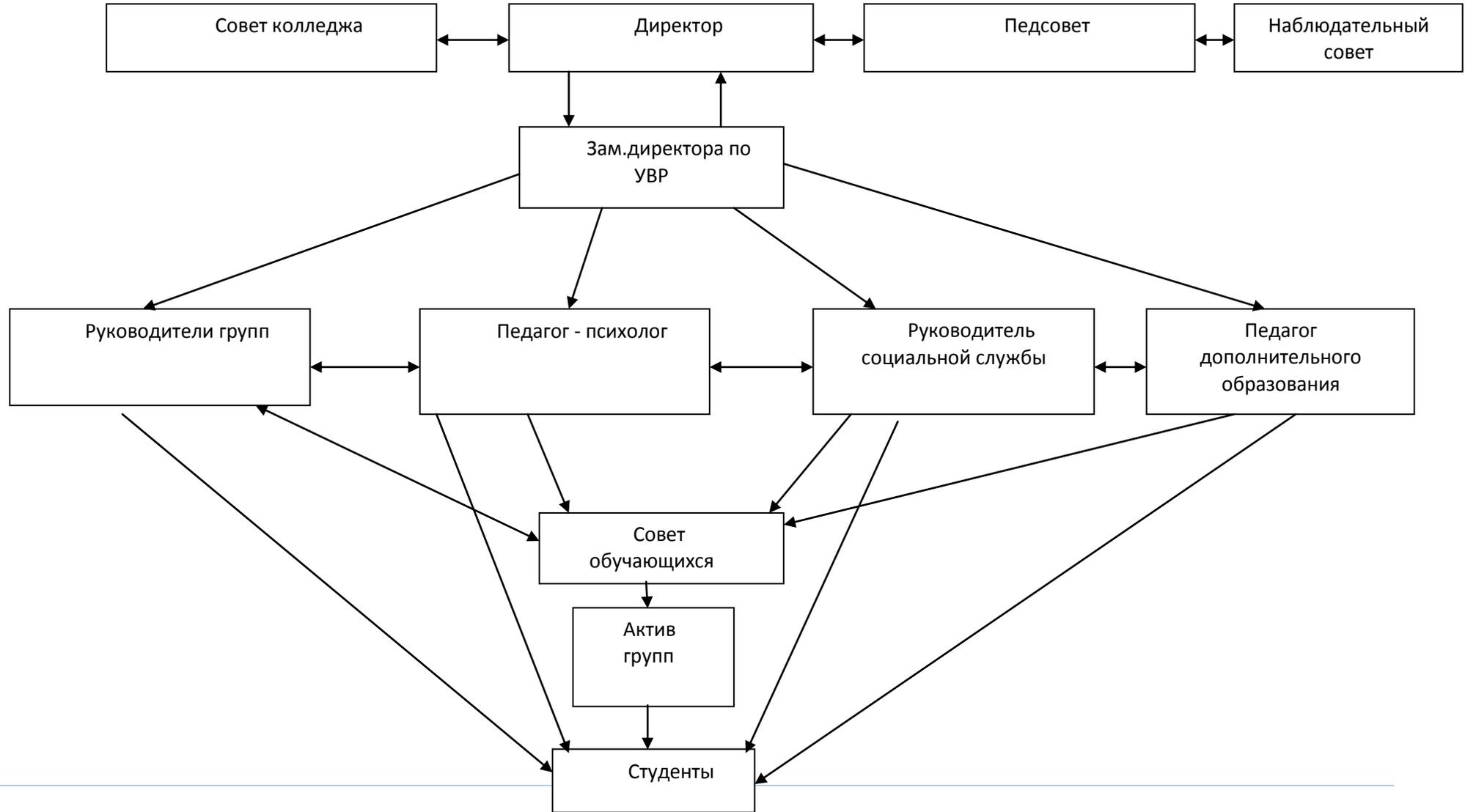
Формирование здоровьесберегающей среды и здорового образа жизни:

- организация широкой пропаганды физической культуры и спорта, здорового образа жизни, проведение всевозможных соревнований;
- пропаганда здорового образа жизни, профилактика курения, употребления алкоголя, наркозависимости и других вредных привычек.

Формирование конкурентоспособных качеств:

- формирование ориентации на успех, на лидерство и карьерное поведение;
- формирование качеств социально-активной личности;
- навыки самопрезентации, аргументации, принятия решений, организации общественно и лично значимых дел.

Структура управления воспитательным процессом.



1.10 Модель взаимодействия образовательного учреждения с ключевыми работодателями и учреждениями профессионального образования. Механизмы взаимодействия

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Государственной программой «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2016-2020 годы», Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы, а также Планом мероприятий Правительства Российской Федерации об обеспечении опережающего развития системы начального и среднего профессионального образования, в колледже реализуются следующие задачи:

- включение профессионального образования в систему мониторинга рынка труда, с целью уточнения структуры профессий, специальностей и объема подготовки кадров;
- совершенствование образовательного процесса с учетом запросов заказчиков за счет совместной разработки учебных планов, программ и компетенций будущих специалистов;
- совершенствование механизма объективной оценки качества подготовки специалистов, за счет привлечения независимых экспертных комиссий;
- организация систематической стажировки преподавателей на предприятиях для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;
- организация практики студентов на высокотехнологичном оборудовании, действующем в современном производстве;
- совершенствование целевой подготовки специалистов, с целью повышения возможности трудоустройства выпускников;

- создание условий для совместных проектов, позволяющих пополнять внебюджетные фонды образовательного учреждения.

Реализация данных задач учтена в существующей модели взаимодействия ГАПОУ СО «ТМК» с ключевыми партнерами (Схема 1).

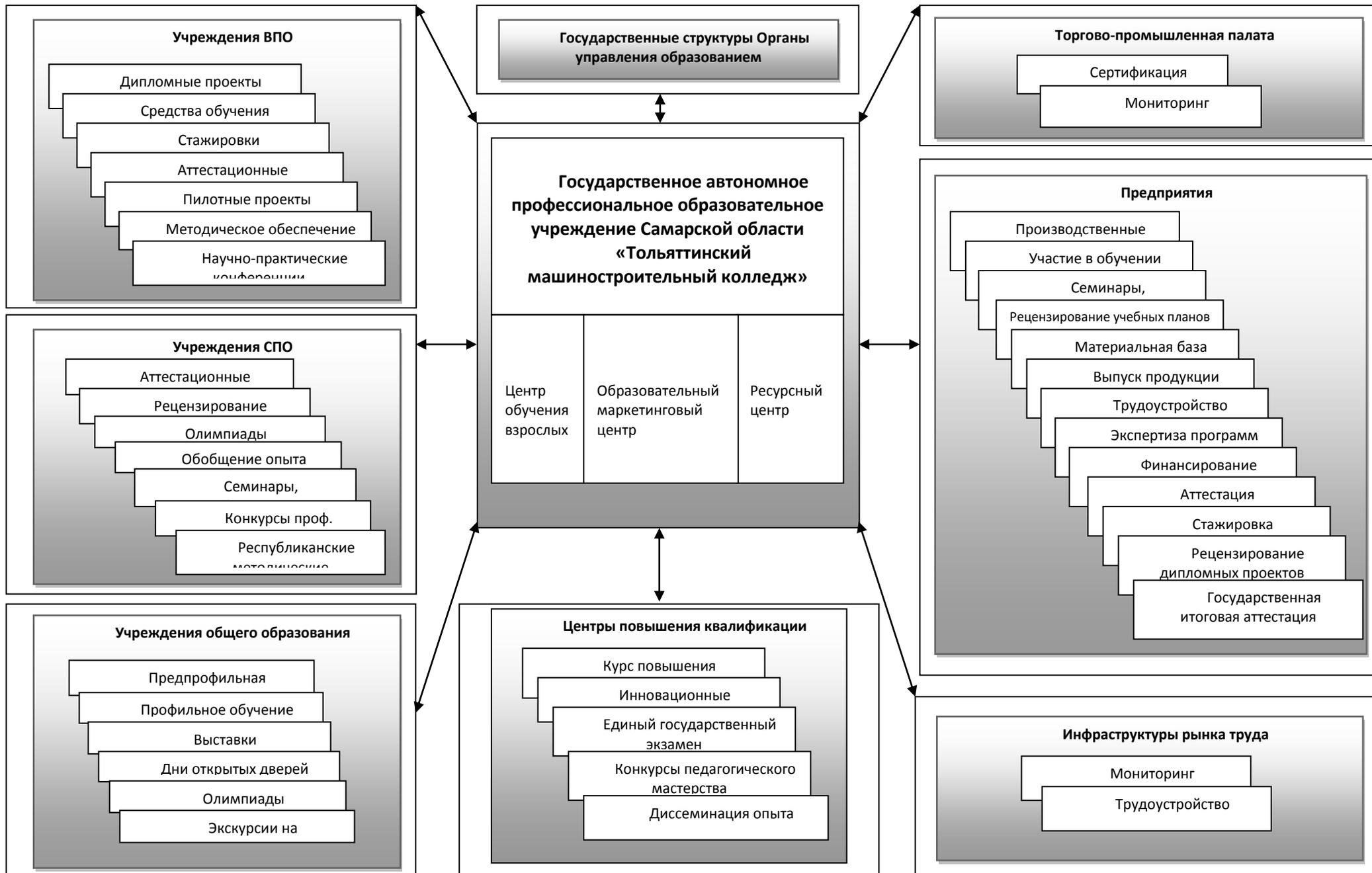


Схема 1. Модель взаимодействия ГАПОУ СО «ТМК» с ключевыми работодателями и учреждениями образования

Группируя составляющие предложенной модели, можно условно выделить внешние интеграционные связи с профессиональными образовательными учреждениями, школами, центрами повышения квалификации, а также с предприятиями - партнерами работодателями, Торгово-промышленной палатой и инфраструктурами рынка труда.

Внешние интеграционные связи: «колледж – образовательные учреждения высшего профессионального образования»

Организация взаимодействия колледжа с образовательными учреждениями высшего профессионального образования (ВПО) на основе принципов взаимодействия, интеграции и социальной адаптации, обеспечивает непрерывность и многоуровневость профессионального образования.

На текущий момент взаимовыгодные связи колледж установил с Тольяттинским государственным университетом (ТГУ), Поволжским государственным университетом сервиса (ПВГУС), Самарским государственным аэрокосмическим университетом (СГАУ), Волжским университетом имени В.Н. Татищева (ВУиТ).

Форматы взаимодействия: руководство дипломными проектами; организация участия в научно-практических конференциях и семинарах; участие в аттестационных мероприятиях; разработка методического обеспечения и пополнение состава средств обучения.

Внешние интеграционные связи: «колледж – образовательные учреждения среднего профессионального образования»

Партнерские отношения ГАПОУ СО «ТМК» установлены с 17 учреждениями среднего профессионального образования.

Форматы взаимодействия: взаимное участие в аттестационных мероприятиях педагогических работников; рецензирование учебно-методической документации; создание банка нормативно-правовых документов; накопление и систематизация нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в области СПО, научной и методической литературы, а также лучших методических разработок по видам образовательной и воспитательной деятельности; изучение, обобщение и

внедрение передового педагогического опыта преподавателей учреждений СПО по повышению эффективности учебного процесса; проведение семинаров и конференций; участие студентов и преподавателей в олимпиадах, конференциях и конкурсах разного уровня (республиканских, межрегиональных, всероссийских); обмен опытом и повышение квалификации педагогических кадров по инновационным направлениям в рамках деятельности РМО, сетевое взаимодействие в использовании ресурсов многофункционального центра прикладных квалификаций ТМК.

Внешние интеграционные связи «колледж - предприятия работодатели»

В настоящее время партнерские взаимовыгодные связи установлены с ведущими градообразующими предприятиями г.о. Тольятти: ОАО «АВТОВАЗ», «GM-AVTOVAZ», ООО «КорпусГрупп Волга-Дон», ОАО «Тольяттиазот», ООО «Волжский машиностроительный завод», ООО «Лада Инструмент», ООО «АВТОВАЗ ПРОО».

Основные направления деятельности социального партнёрства с предприятиями работодателями: развитие материально-технической базы колледжа, предоставление возможностей организации производственной практики, трудоустройство выпускников, рецензирование учебно-методической документации, стажировка педагогических кадров на новейшем технологическом оборудовании предприятий, участие в процедуре государственной итоговой аттестации и оценке качества подготовки выпускников. Кроме того, совместно с представителями предприятиями проводятся совместные (бинарные) уроки на высокотехнологическом оборудовании, уроки- экскурсии, научно-практические конференции.

Приоритетным направлением взаимодействия является организация производственной практики на ведущих предприятиях г.о. Тольятти и Самарской области. За каждым обучающимся приказом по предприятию закрепляется руководитель практики (далее наставник), который назначается из числа высококвалифицированных рабочих производства.

Профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан в ГАПОУ СО «ТМК» производится по договорам с ГУ ЦЗН г.о.Тольятти и ГУ ЦЗН Ставропольского района по всем профессиям.

Профессиональная подготовка и переподготовка рабочих по профессиям машиностроительной и энергетической отраслей - «токарь», «фрезеровщик», «шлифовщик» «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «электромеханик по средствам автоматизации и приборам технологического оборудования» проводится на базе колледжа с привлечением высококвалифицированных преподавателей и производственной практике на предприятиях города.

2 АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 SWOT-анализ

Таблица 2.1 - SWOT-анализ

Направление анализа	Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
Образовательные и научные продукты и услуги	По всем аккредитованным специальностям в наличии учебно-методическое обеспечение, разработаны рекомендации: - Имеются лицензии на право оказания образовательных услуг по реализации 77 образовательных программ.		- Формирование гибкой информационной системы управления образовательным процессом; - Создание медиа центра и получение доступа локальной сети учебного назначения к глобальным информационным ресурсам; - Разработка учебно-методических комплексов по всем дисциплинам.	- Пенсионный и пред пенсионный возраст высококвалифицированных специалистов; - Недостаточность внебюджетных средств для экономического стимулирования творчества и профессионализма.
Ресурсы	Кадровые ресурсы: - Обеспечены 100% дисциплин, модулей и практик; 96% имеют высшее образование; 4% обучаются; - Средний возраст педагогического коллектива (43	Большой удельный вес пенсионеров и предпенсионного возраста, смены поколений, практически не происходит, а вместе с ней не происходит и передачи знаний, умений,	- Профессиональное развитие педагогического коллектива через повышение квалификации, профессиональную переподготовку и	- Отсутствие выпускников педагогических ВУЗов, желающих работать в системе начального и среднего профессионального образования (низкая

	<p>года), характеризующейся способностью к нововведениям, переобучению;</p> <p>- Педагогический коллектив колледжа достаточно работоспособен, отличается пониманием миссии образовательного учреждения, четко осознает цели и задачи колледжа, формирует педагогическое мышление по реализации плана и программ колледжа.</p> <p>Материально-техническая база:</p> <p>- Создание лабораторий в результате реализации федеральной инновационной образовательной программы «Модернизация системы начального профессионального и среднего профессионального образования для подготовки специалистов в области транспорта на базе отраслевого межрегионального ресурсного центра;</p> <p>- Выделение средств из бюджета на приобретение расходных материалов и инструментов.</p>	<p>навыков молодым сотрудникам. Высокая нагрузка педагогов.</p> <p>Износ материально-технической базы. Невозможность обновления МТБ темпами аналогичным темпам обновления колледжей.</p>	<p>стажировку; - Развитие материально-технической базы за счет бюджетных и внебюджетных средств и целевых программ.</p> <p>Использование для образовательных дополнительных услуг. Проведение курсов повышения квалификации.</p>	<p>заработная плата из-за отсутствия квалификации)</p>
Финансовое состояние	<p>- Привлечение внебюджетных средств и благотворительных взносов со стороны студентов и</p>	<p>- Недостаточное финансирование для приобретения основных</p>	<p>Дальнейшее развитие механизма привлечения внебюджетных средств за</p>	

	<p>социальных партнеров;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приобретение расходных материалов и инструментов за счет бюджетных средств; - Дополнительное автономное финансирование образовательных программ, реализуемых в ресурсном центре профессионального образования ГАПОУ СО «ТМК»; - Дополнительная возможность обслуживания, ремонта и модернизации оборудования за счет автономного финансирования ресурсного центра профессионального образования ГАПОУ СО «ТМК»; - Привлечение внебюджетных средств населения г.о.Тольятти и студентов колледжа в рамках реализации образовательной программы «Автошкола». 	<p>средств;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Малые объемы реализации готовой продукции. <p>Низкое социально-экономическое благосостояние населения.</p>	<p>счет дополнительных образовательных услуг студентам и населению г.о. Тольятти;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение ассортимента и объемов выпускаемой продукции колледжем. 	<p>Отсутствие полного финансирования по обновлению материальной базы.</p>
<p>Образовательные технологии и процессы</p>	<p>1.Использование различных инновационных технологий в образовательном и воспитательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Метод проектов в обучении и воспитании; - Личностно - ориентированные технологии (профильное обучение); - Информационные технологии; - Коммуникационные и развивающие технологии; 		<ul style="list-style-type: none"> - Обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров; - Достижение соответствия форм и содержания реализуемых основных и дополнительных образовательных 	<ul style="list-style-type: none"> - Износ оборудования и износ инструментов - Слабое вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс - Разрозненность и мало управляемость используемых в учебном процессе информационных технологий

	<ul style="list-style-type: none"> -Технологии развития критического мышления; -Технологии исследовательского обучения; - Модульная технология обучения; -Компетентностный подход; -Системно-деятельностный подход; -Кейс-технологии. <p>2.Созданы условия для открытого обсуждения, продвижения и поддержки идей преподавателей и студентов.</p> <p>3. Образовательный процесс обеспечен образовательными программами, контрольно-измерительными материалами к ГИА, методическими пособиями по курсовому и дипломному проектированию.</p>		<p>программ требованиям ФГОС третьего поколения и мировых стандартов профессионального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализация новых образовательных программ; - Создание творческих групп преподавателей, участвующих в работе по инновациям. 	
Качество образования	<ul style="list-style-type: none"> - Разработана модель выпускника; - В колледже разработаны показатели качества профессиональной готовности выпускников и показатели качества образовательной системы; - Сформированы основные направления деятельности для проведения мониторинга уровня обученности студентов и учащихся; 	<ul style="list-style-type: none"> - Низкая востребованность выпускников колледжа на рынке труда в г.Тольятти; - Слабые технические направления. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование у выпускников профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность; - Совместная работа всех участников учебного процесса (комплексная работа), согласованные усилия и разделение полномочий. 	<ul style="list-style-type: none"> - Трудности в организации учебной и воспитательной работы в условиях разрушения культурных и нравственных традиций в семье и обществе; -Невостребованность специальностей машиностроительного профиля, реализуемых в колледже.

	<p>- Выпуск специалистов колледжа по результатам государственной (итоговой) аттестации составляет: 100%, из них на «4» и «5» - 94% (за последние 3 года)</p>	Низкое трудоустройство		
Маркетинговая инфраструктура	<p>- Реализуется программа маркетинговой деятельности; - проводится комплексное изучение рынков и перспектив их развитие; - выявляются неудовлетворенные потребности потребителей в товарах и услугах; - проводится приспособление учебного процесса к требованиям потребителей; - изучается деятельность конкурентов; - формируется политика сбыта, управление сбытом образовательных услуг (планирование, исходя из требований рынка и своих возможностей, оценка потенциального потребителя, выявление партнеров по сотрудничеству и конкурентов, определение методов выхода на потребителя, презентации товара и услуг); - проходит взаимодействие с научными, учебно-</p>	<p>Недостаточное кадровое обеспечение - экономический спад, резко ограничивший круг потенциальных партнеров (работодателей)</p>	Изменить структуру за счет имеющихся специалистов из преподавательского состава	<p>- Недостаточная сформированность маркетинговой службы; - Дальнейшее снижение качества потенциала абитуриентов; - Резкое сокращение количества желающих обучаться в образовательных учреждениях профессионального образования.</p>

	<p>методическими и образовательными учреждениями системы профессионального образования, с целью взаимного обогащения научной и методической информацией,</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализируется местный рынок труда (маркетинг рынка труда); - организованы исследования местного рынка профессионального труда, динамики профессий и специальностей; - составляется прогноз востребованного кадрового обеспечения программ экономического развития города; - установлены тесные связи с работодателями, потенциальными заказчиками для определения их требований к выпускнику колледжа; - проводится координация деятельности колледжа на основе полученных данных. 			
<p>Сетевое взаимодействие и социальное партнерство</p>	<p>Социальные партнеры: 1. Предприятия ОАО «АВТОВАЗ», «GM-AVTOVAZ», ООО «КорпусГрупп Волга-Дон», ОАО «Тольяттиазот», ООО «Волжский машиностроительный завод»,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Работа с градообразующим предприятием ОАО «АвтоВАЗ»; - Низкая мотивация у малого бизнеса; - Недостаточно проработанный механизм взаимодействия с 	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие социального партнёрства с работодателями; - Включение в учебный процесс и освоение новых, прогрессивных технологий базовых предприятий г.о. Тольятти; 	<p>Зависимость от градообразующего предприятия ОАО «АвтоВАЗ» (опасность остановки предприятия в период кризиса)</p>

	<p>ОАО «Автоцентр-Тольятти-ВАЗ» ООО «Лада Инструмент» ООО «АВТОВАЗ ПРОО» 2. Образовательные учреждения СПО региона и г.о. Тольятти – 17 3. Муниципальные образовательные учреждения Средняя образовательная школа (МОУ СОШ) г.о. Тольятти - 71</p>	<p>социальными партнерами.</p>	<p>- Укрепление связи системы среднего профессионального образования с работодателями; - повышение эффективности сотрудничества субъектов социального партнерства; - развитие сетевого взаимодействия привлечением дополнительных социальных партнеров, в связи с опасностью остановки предприятия в период кризиса.</p>	
--	---	--------------------------------	--	--

2.2 Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды. Механизмы мониторинга.

Текущее состояние системы профессионального образования, как в Тольятти, так и регионе в целом, характеризуется рядом особенностей:

- рост доступности высшего образования,
- кризисные явления в промышленности города, региона.

Продолжает сохраняться рассогласованность между спросом и предложением на рабочую силу по количественному и качественному признакам, наращивает темпы тенденция острой нехватки рабочих высокой квалификации. Вакансии в Тольятти свободны для водителей, слесарей, механиков. Этот перечень составляет горячую десятку востребованных рабочих профессий. Однако средняя заработная плата по рабочим профессиям и специальностям ниже средней по городу и региону

На данном этапе важно обеспечить формирование новых подходов к организации современного, привлекательного для молодежи невузовского профессионального образования на базе инновационных ресурсных центров, обеспечивающего качественную подготовку высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, реально востребованных ведущими предприятиями, активно внедряющими инновационные технологии.

Наиболее заметными изменениями в части обновления содержания профессионального образования и разработки федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения стал учет требований работодателей, которые также принимали активное участие в их обсуждении.

Однако, как правило, на этом участие работодателей на этом заканчивается, социальное партнёрство имеет формальный характер

В сегодняшнем мире происходят перемены, которые затрагивают все сферы и условия жизни и деятельности человека, причем, перемены, происходящие в обществе и производстве, отнюдь неоднозначны. Меняется характер труда, в котором все большую роль занимает интеллектуально-информационная составляющая. Востребованной оказывается

профессиональная и социальная мобильность выпускника ССУЗа, его конкурентоспособность. Изменяется информационное поле, в котором происходит процесс социализации студента. Открытость средств массовой информации, доступность компьютерных сетей расширяют и изменяют традиционные представления об образе жизни, типе поведения, о характере отношений между студентами и преподавателями.

На сегодняшний день мы не можем не задумываться над тем, что ожидает наших выпускников. Известно, что будущее потребует от них огромного запаса знаний не только по выбранной специальности, но и в области современных технологий. От того, насколько качественными знаниями овладеет выпускник, будет зависеть его профессиональная карьера.

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к учебному заведению со стороны студентов и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между учебным заведением и предприятиями, которая формирует и требования к специалисту, и к источникам финансирования на его подготовку.

Реальным способом создание такой системы является модель дуального обучения, которая хотя и имеет много рисков (прежде всего финансовых, и незаинтересованность работодателей в долгосрочных вложениях с ней связанных), но на сегодняшний день являющейся деятельностной образовательной системой.

2.3 Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды образовательного учреждения. Механизмы мониторинга.

Соответствие образовательных результатов выпускников колледжа требованиям государственных образовательных стандартов показывает государственная итоговая аттестация (ГИА) выпускников.

Итоговая аттестация 2014/2015 года выпускников ГАПОУ СО «ТМК» организована и проведена в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ от 16.08.2013 № 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования», Федеральными государственным образовательными стандартами среднего профессионального образования, положения об организации выполнения и защиты дипломного проекта. Итоговая аттестация выпускников НПО была представлена в виде выполнения квалификационной пробной работы на рабочих местах в цехах ОАО «АВТОВАЗ», а также выполнением выпускной письменной экзаменационной работы и защиты ее перед ГАК.

Результаты ГИА выпускников по программам ПКРС по колледжу за 2014/2015 уч.год

Год выпуска	2014/2015
Кол-во выпускников	133
Из них защитились	133
Качество защиты	62,4%
Динамика качества	20
Присвоен квалификационный 2 разряд	0
Присвоен квалификационный 3 разряд	133
Присвоен квалификационный 4 разряд	0

Результаты ГИА выпускников по ППССЗ по колледжу за 2014/2015 уч.год

Год выпуска	2014-2015
Кол-во выпускников	437
Из них защитились	437
Качество защиты	86,4%
Динамика качества	-2

В результате сравнительного анализа результатов ГИА администрацией колледжа сделаны следующие выводы: уровень профессиональной подготовки и профессиональной подготовленности выпускников колледжа соответствует требованиям государственных образовательных стандартов по всем специальностям и профессиям.

В периодических изданиях колледжа - газетах и журналах - печатаются материалы (более 55 статей и публикаций), отражающие состояние воспитательной работы по различным аспектам: методические семинары, советы профилактик.

ГАПОУ СО «ТМК» создает условия для развития творческих способностей обучающихся. Развитие таких ключевых компетенций, как готовность к социальному взаимодействию и коммуникабельности рассматривается в нашем колледже через использование коллективно-творческих дел.

Преподавателями создаются благоприятные условия для развития научного творчества студентов. Это видно по результатам достижений обучающихся в конференциях, конкурсах, проектах.

Студенты колледжа участвуют в различных региональных, областных, городских коллективно-творческих мероприятиях и добиваются определенных успехов. 132 студента в 2014/2015 учебном году приняли участие в более 30 конференциях, конкурсах и олимпиадах различного уровня, из них 11 студентов стали призерами в региональных и международных конкурсах. За участие в конференциях получено 46 грамот и дипломов

93 студента колледжа приняли участие во Всероссийском фестивале науки-2014. С 20 марта по 20 апреля в рамках городских мероприятий, проводимых Тольяттинским управлением министерства образования и науки Самарской области, состоялась Олимпиада - 2015, приняло участие 20 студентов и 7 из них заняли призовые места.

По итогам Олимпиады колледж по количеству призовых мест в личном первенстве завоевал 2-место, а в командном - 3 место. Данные результата по предметным дисциплинам показали, что студенты колледжа имеют высокий уровень знаний по общепрофессиональным и специальным дисциплинам.

Студенты колледжа приняли участие и стали призерами Регионального Чемпионата профессионального мастерства по стандартам WorldSkills (2 первых, 3 вторых и 1 третье места),

24 апреля 2015 года на базе ГАПОУ СО «ТМК» проводилась открытая региональная олимпиада в сфере обслуживания и эксплуатации автомобильного транспорта среди студентов ССУЗов по специальности СПО 190604 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта.

В Олимпиаде приняли участие 30 студентов из 10 ССУЗов Самарской области. Студенты стали призёрами в личном первенстве.

3 КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ

Миссия колледжа в современных условиях, отражая основные ценности нового, характерного для начала XXI века смысла профессионального образования и учитывая лучшие традиции отечественного образования, ориентирует педагогический коллектив и обучающихся на построение в колледже образовательного пространства развития, саморазвития и самоопределения обучающегося во всем многообразии его проявлений в современной социокультурной практике.

Миссия колледжа:

Обеспечение общедоступного, качественного профессионального образования, удовлетворяющего различные категории населения, а также отвечающего потребностям общества и отраслей экономики региона в квалифицированных рабочих кадрах (служащих) и специалистах среднего звена.

Миссия определяет новый этап развития колледжа, нацеленный на:

- профессионально-значимые качества обучаемого в соответствии:
 - с требованиями Федерального образовательного стандарта по специальности;
 - с требованиями, предъявляемыми работодателем (сверх ФГОС и профессиональных стандартов по специальности):
 - понимание целей и задач организации;
 - владение навыками организационной культуры;

- совмещение профессий или функций;
 - знание основ управления качеством продукции в соответствии со стандартом серии ИСО 9000.
- с требованиями, предъявляемыми обществом:
- готовность к самоопределению;
 - готовность к самопознанию;
 - готовность к саморезализации;
 - готовность к самоорганизации.
- всемерную поддержку развития системы профессионального образования Самарской области путем мобильного и активного внедрения инновационного педагогического опыта в работу различных структур колледжа и взаимодействующих с ним организаций, путем участия в государственных приоритетных проектах колледжа посредством развития образования;
 - создание новых преимуществ колледжа посредством многовариантности образовательных услуг, развитие внутренних возможностей, результативности и качества деятельности, что способствует повышению конкурентоспособности на любых рынках.

Направления развития колледжа:

- создание современной информационной системы колледжа;
- обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров;
- развитие социального партнерства с работодателями, системы дуального обучения;
- создание оптимальных условий для развития, саморазвития, самоопределения и самореализации личности студента – личности физической и психологически здоровой, социально-мобильной, востребованной в современном обществе.

Цель Программы:

«Создание условий для обеспечения развития колледжа как открытой инновационной образовательной системы, обладающей высокой конкурентоспособностью и социальной мобильностью с целью удовлетворения потребностей студентов и их родителей, общества и рынка труда в качественном профессиональном образовании».

Задачи Программы:

- 1 Создание современной информационной системы колледжа.
- 2 Создание системы качества образования.
- 3 Создание модели дуального образования.
- 4 Создание многофункционального центра прикладных квалификаций.
- 5 Обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров.
- 6 Внедрение дистанционной формы обучения.
- 7 Создание условий для оперативного и вариативного получения дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки и переподготовки) для различных категорий населения.
- 8 Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс через систему дополнительного образования и социально психологическую службу колледжа.
- 9 Реализация программы профилактики девиантного поведения обучающегося.
- 10 Создание творческой атмосферы в колледже путем введения коллективно творческих дел, факультативов, кружков, музейно - экскурсионных работ.
- 11 Создание условий для поддержки и развития одаренных детей.

4 РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

4.1 План мероприятий и механизмы по реализации Программы развития

Таблица - План мероприятий по реализации Программы развития

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты	Средства необходимые для реализации Программы			
					всего	по годам		
						2016-2017	2017-2018	2019-2020
Задача 1 Создание современной информационной системы колледжа								
1.1	Проведение аудита текущего состояния объектов информатизации образовательного учреждения (компьютерное оборудование, программное обеспечение)	В течение всего периода	Руководитель отдела ИТ	База данных по компьютерному оборудованию и программному обеспечению в актуальном состоянии				
1.2	Оснащение аудиторий и других помещений (лабораторий, мастерских, административных кабинетов и др.) оборудованием и учебным программным обеспечением для организации образовательного процесса на уровне современных требований: – приобретение мультимедийного оборудования;	В течение всего периода	Руководитель отдела ИТ	Доля используемых учебных кабинетов (мастерских), оборудованных компьютерами составляет 75%	3,0 млн.	0,6 млн.	1,2 млн.	1,2млн .

	– приобретение интерактивного оборудования; – приобретение необходимо оборудования для электронной библиотеки; приобретение современных компьютерных классов.							
1.3	Создание информационной системы мониторинга качества знаний студентов.	2016-2017	Руководитель отдела ИТ Руководитель УМО	База данных тестовых заданий - 100%				
1.4	Организация регулярного обучения преподавателей и сотрудников современным методам использования компьютерной и офисной техники.	В течение всего периода	Руководитель отдела ИТ					
1.5	Монтаж компьютерных сетей в кабинеты колледжа для оперативной работы преподавательского состава в АСУ РСО СПО.	2016-2017	Руководитель отдела ИТ	100% педагогического коллектива имеют доступ работы в АСУ РСО СПО.				
1.6	Внедрение системы электронной почты для домашних контрольных работ и методических материалов студентов заочного отделения (дистанционного обучения) Обеспечение каждому студенту доступ к средствам дистанционного обучения при реализации образовательных программ с	2016-2017	Руководитель отдела ИТ	Доступ студентов к электронным средствам дистанционного обучения.				

	использованием ДОТ.							
1.7	Создание фонда электронных ресурсов для использования в учебном процессе	2016-2017	Руководитель УМО Руководитель отдела ИТ	База данных электронных ресурсов 80% .				
1.8	Оснащение аудиторий и других помещений (лабораторий, мастерских, административных кабинетов и др.) доступом в Интернет.	В течение всего периода	Руководитель отдела ИТ	Доля учебных кабинетов (мастерских) с доступом в Интернет составляет 45%	84000	23000	25000	36000
1.9	Ведение официального сайта образовательной организации.	В течение всего периода	Ответственные, назначенные приказом директора	Сайт образовательного учреждения соответствует требованиям - ст.29 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012; - постановлению правительства РФ от 10.07.2013 №582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»; - приказа Рособнадзора от	21000	7000	7000	7000

				29.05.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату предоставления на нем информации»				
Задача 2. Создание системы качества образования.								
2.1	Корректировка политики, целей и задач колледжа в области качества.	2016	Директор, Совет Учреждения	Политика качества и цели колледжа в области качества				
2.2.	Обучение администрации колледжа в области качества. Цель: создание единой системы качества	2016	Директор		56000	21000	17000	18000
2.3.	Формирование организационной структуры системы качества колледжа - распределение полномочий и ответственности; - назначение уполномоченного колледжа по качеству; - формирование Совета по качеству; - создание рабочих групп по разработке системы качества и ее документации.	2016	Совет Учреждения, Директор	Матрица полномочий руководства в области качества Уполномоченный по качеству Совет по качеству Рабочие группы по разработке системы качества под руководством уполномоченного по качеству				

2.4.	Проецирование политики в области качества на все уровни управления и подразделения колледжа Цель: Разработка планов и мероприятий, связанных с построением системы качества колледжа.	2016	Уполномоченный по качеству					
2.5.	Проведение самооценки и анализ существующей системы качества, документации колледжа и его основных процессов.	2016	Уполномоченный по качеству	Отчет по самооценке и анализу состояния системы качества				
2.6.	Определение и описание рабочих процессов, упорядочение существующей документации. Цель: Планирование системы качества.	2016-2017	Уполномоченный по качеству					
2.7.	Систематизация процессов, осуществляемых в подразделениях.	2016-2017	Уполномоченный по качеству	Реестр процессов колледжа				
2.8.	Определение роли подразделений в рамках процессов СК колледжа.		Руководители процессов/ подразделений	Спецификации процессов				
2.9.	Определение областей, требующих улучшения	2016-2017	Руководители процессов/ подразделений	План мероприятий по улучшению				
2.10.	Определение основных показателей и характеристик рабочих процессов и разработка системы их измерения	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители процессов/ подразделений	1. Перечень основных показателей и характеристик рабочих процессов. 2. Документированная система их измерения, контроля.				
2.11.	Разработка документации системы	2016-	Уполномоченн	1. Руководство по качеству				

	качества: - руководство по качеству; - документированные процедуры ДП; - положения о подразделениях; - должностные и рабочие инструкции; - формы документов; - аттестация рабочих мест.	2017	ый по качеству	2. Обязательные ДП: а) управление документацией; б) управление записями по СК; в) внутренний аудит; г) управление несоответствиями; д) корректирующие и предупреждающие действия. Прочие ДП. Положения о подразделениях. Должностные и рабочие инструкции. Паспорт рабочего места.				
2.12.	Распределение ответственности за создание документов	2016-2017	Уполномоченный по качеству	Матрица ответственности и полномочий				
2.13.	Разработка модели процессов колледжа и его подразделений	2016-2017	Уполномоченный по качеству	Модель процессов				
2.14.	Разработка документированных процедур	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители процессов/ подразделений	Документированные процедуры				
2.15.	Разработка рабочих инструкций	2016-2017	Руководители процессов/ подразделений	Рабочие инструкции				
2.16.	Проведение первой ревизии документации	2016-2017	Уполномоченный по качеству	Заключение по обследованию документации системы качества колледжа				
2.17.	Идентификация всех возможных видов несоответствий продукции и процессов колледжа и разработка	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители	Перечень несоответствий в колледже Корректирующие и				

	системы корректирующих и предупреждающих действий		процессов/ подразделений	предупреждающие мероприятия				
2.18.	Назначение и обучение уполномоченных по качеству подразделений (УКП) колледжа	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители процессов/ подразделений	Компетентные уполномоченные по качеству подразделений колледжа				
2.19.	Разработка плана внедрения СК в колледже	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители процессов/ подразделений	План внедрения СК				
2.20.	Расчет потребности в ресурсах для внедрения системы качества	2016-2017	Уполномоченный по качеству, главный бухгалтер	Оценка потребности в ресурсах				
2.21.	Выделение ресурсов, необходимых для внедрения системы качества колледжа	2016-2017	Директор	Необходимые ресурсы и финансирование				
2.22.	Обучение сотрудников в области управления качеством Цель: Мотивация персонала к внедрению системы качества	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Уполномоченные по качеству подразделений	Результаты экзамена, результаты тестирования сотрудников, список посещения семинара				
	Обучение сотрудников из числа руководителей среднего управленческого звена, ключевых сотрудников	2016-2017	Уполномоченный по качеству	Сотрудники, обладающие компетенциями в области качества				
	Проведение уполномоченным по качеству мотивационного семинара	2016-2017	Уполномоченные по качеству					

	для сотрудников		подразделений					
2.23	Внедрение системы качества во всех подразделениях колледжа Цель: Создание эффективно функционирующих элементов системы качества	2016-2017	Уполномоченный по качеству, Руководители процессов/ подразделений	Отчет о результатах инсталляции системы качества				
	Обсуждение процессов системы качества и разработанных процессов подразделения	2016-2017	Руководители процессов/ подразделений, Уполномоченные по качеству подразделений					
	Переход подразделений на работу в соответствии с документами системы качества	2016-2017	Уполномоченные по качеству подразделений					
2.24.	Аттестация рабочих мест Цель: Проверка функционирования системы качества на рабочих местах	2020	Уполномоченный по качеству, начальник отдела охраны труда и техники безопасности	Отчет о проведении аттестации рабочих мест, должностные инструкции				
2.25.	Определение обязанностей, полномочий и ответственности каждого сотрудника в рамках системы качества	до 1 месяца	Руководители процессов/ подразделений	Матрицы полномочий и ответственности сотрудников				
2.26.	Разработка должностных инструкций	3-4 месяца	Руководители процессов/ подразделений	Должностная инструкция				
2.27.	Проведение внутреннего аудита	3-6	Группа					

	системы качества колледжа и его подразделений	месяцев	аудиторов колледжа					
2.28	Организация процедуры внутреннего аудита	по плану аудитов	Группа аудиторов колледжа	Отчет о проведении внутреннего аудита				
2.29	Разработка плана корректирующих мероприятий	1-2 недели	Руководители процессов/ подразделений	План корректирующих мероприятий				
2.30	Реализация плана корректирующих мероприятий	до 1 месяца	Руководители процессов/ подразделений	Отчет о реализации плана корректирующих мероприятий				
2.31	Утверждение и введение в действие разработанных документов системы качества	1 месяц	Директор, Уполномоченный по качеству колледжа	Полный комплект документации системы качества колледжа				
2.32	Введение системы качества колледжа в полном объеме	После выполнения пп. 1-16	Директор	Приказ о введении системы качества в действие				
Задача 3. Создание модели дуального образования.								
3.1.	Разработка Положения о дуальном обучении	2015г	Зам. директора по УПР	Положение о дуальном обучении				
3.2.	Определение перечня реализуемых ПОО специальностей, включённых в дуальную систему подготовки кадров	2015	Зам. директора по УПР	Перечень реализуемых ПОО специальностей				
3.3.	Заключение договоров с работодателями по организации	В течение	Зам. директора по	Количество договоров о сотрудничестве, заключенных с				

	производственной практики с дальнейшим трудоустройством	всего периода	УПР	предприятиями г.о. Тольятти (о подготовке кадров) - 20				
3.4.	Разработка положения по развитию наставничества на производстве.	2016	Зам. директора по УПР	положения по развитию наставничества				
3.5.	Разработка образовательных программ для дуального обучения	2016	Зам. директора по УР	Рабочие программы по дуальному обучению -100%				
3.6.	Разработка учебных планов и графиков учебных процессов	2016-2017	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР	Учебные планы -100%				
3.7.	Привлечение работодателей к разработке рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей по специальностям	2016-2017	Зам. директора по УМП	К разработке 60% рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей по специальностям	15000	5000	5000	5000
3.8.	Привлечение работодателей к рецензированию рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей по специальностям	В течение всего периода	Зам. директора по УМП Руководитель УМО	Количество работодателей, участвующих в реализации ФГОС 3-го поколения – не менее 10	15000	5000	5000	5000
3.9.	Привлечение высококвалифицированных специалистов предприятий для сопровождения производственной	В течение всего периода	Зам. директора по УПР Руководитель	Доля работодателей принимающих участие в сопровождения производственной практики обучающихся от кадрового состава				

	практики обучающихся		УМО	ТМК не менее 50%				
3.10.	Привлечение социальных партнеров в качестве руководителей преддипломной практики и дипломного проектирования	В течение всего периода	Зам. директора по УР Зам. директора по УПР	Доля работодателей принимающих участие в качестве руководителей преддипломной практики и дипломного проектирования от кадрового состава ТМК 15%				
3.11.	Участие социальных партнеров в итоговой государственной аттестации выпускников	В течение всего периода	Зам. директора по УПР Зам. директора по УР	Доля работодателей принимающих участие в образовательном процессе (ауд.нагрузка, дипломные проекты, участие в работе ГИА и др.) от кадрового состава ТМК.				
3.12.	Разработка плана повышения квалификации инженерно-педагогических работников по дуальному обучению, в том числе с учетом стажировок на предприятии	2016-2019	Зам. директора по УПР Руководитель УМО	План повышения квалификации				
3.13.	Проведение круглых столов и совещаний с социальными партнёрами по основным вопросам дуального обучения	В течение всего периода	Зам. директора по УМР	Ежегодно проведение 2-х мероприятий				

Задача 4. Создание multifunctional центра прикладных квалификаций.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты	Средства необходимые для реализации Программы			
					всего	по годам		
						2016	2017	2018

4.1.	Совместный анализ с социальными партнерами потребности в профессиях	2016-2019	Зам. директора по УПР	Анализ потребностей				
4.2.	Подготовка и актуализация учебно-планирующей документации и учебно-методических комплексов по образовательным программам, реализуемым МЦПК	В течение всего периода	Зам. директора по УПР Руководитель УМО	УМК -100%				
4.3.	Рекламная компания, проведение Дней открытых дверей МЦПК представителей общественности, отделов кадров предприятий, служб занятости о возможностях МЦПК	В течение всего периода	Зам. директора по УПР	Ежегодно проведение Дней открытых дверей				
4.4.	Формирование учебных групп на основании заявок от заказчиков. Заключение договоров	2016-2018	Зам. директора по УПР					
4.5.	Согласование с заказчиком учебного графика, учебного плана и режима контроля качества и актуальности подготовки со стороны заказчика	2016-2018	Зам. директора по УПР	Учебный граик				
4.6.	Реализация образовательной программы с проведением промежуточных аттестаций с привлечением представителей заказчика.	В течение всего периода	Зам. директора по УПР					
4.7.	Использование потенциала МЦПК для проведения конкурсов профессионального мастерства среди	2018-2019	Зам. директора по					

	представителей социальных партнеров, студентов, мастеров п/о		УПР					
4.8.	Создание центра сертификации профессиональных квалификаций на базе МЦПК	2018-2019	Зам. директора по УПР					
Задача 5. Обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров Задача 6. Внедрение дистанционной формы обучения								
5.1.	Повышение квалификации педагогов на областных и всероссийских семинарах и курсах	В течение всего периода	Зам. директора по УМР	Количество педагогов прошедших повышение квалификации на областных и всероссийских семинарах и курсах 80 чел.	275000	75000	100000	100000
5.2.	Повышение квалификации педагогического персонала через изучение педагогического опыта передовых учебных заведений Российской Федерации	В течение всего периода		Доля педагогического персонала перенимающего педагогический опыт передовых учебных заведений Российской Федерации 30%	275000	75000	100000	100000
5.3.	Проведение проблемных семинаров по реализации ФГОС нового поколения.	В течение всего периода	Руководитель УМО	Проводится ежегодно не менее 3 семинаров по реализации ФГОС 3-го поколения.				
5.4.	Разработка локальных актов	В течение всего периода	Зам. директора по УР; Зам. директора по УМР	Внедрения ФГОС нового поколения в колледже обеспечена локальными актами на 100%				
5.5.	Организация стажировки преподавателей профессионального	В течение	Зам. директора	Доля педагогов прошедших специализированную подготовку на				

	цикла и мастеров п/о по новым производственным технологиям на предприятиях	всего периода	поУМР	предприятиях Самарской области 55%				
5.6.	Приобретение и обеспечение образовательного процесса нормативными документами: типовыми программами дисциплин, практик, новых положений и т.д.	В течение всего периода	Зам. директора поУМР	Обеспечение образовательного процесса нормативными документами: типовыми программами дисциплин, практик, новых положений и т.д 100%	30000	10000	10000	10000
5.7.	Разработка учебных планов, рабочих программ учебных дисциплин, рабочих программ профессиональных модулей совместно с работодателями	В течение всего периода	Зам. директора по УР; Зам. директора поУМР	Методическое обеспечение ОПОП по ФГОС нового поколения.	30000	10000	10000	10000
5.8.	Разработка методических указаний по лабораторным работам и практическим занятиям, самостоятельной работе, курсовому и дипломному проектированию.	В течение всего периода	Зам. директора поУМР, методист	Доля учебно- методических комплексов по специальностям по ФГОС нового поколения не менее 80%				
5.9.	Создание электронной базы учебно-методического обеспечения по специальностям	В течение всего периода	Зам. директора поУМР, Руководитель УМР	Электронная база учебно-методического обеспечения по специальностям составляет не менее 80% по отношению к изданиям на бумажных носителях	24000	8000	8000	8000
5.10.	Создание контрольно-измерительных материалов для оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся.	В течение всего периода	Зам. директора по УР; Зам. директора поУМР	Доля контрольно- измерительных материалов по ФГОС нового поколения по специальностям 90%				

5.11.	Организация реализации портфолио достижений студентов	В течение всего периода	Зам. директора по УР	Контроль достижений студентов				
5.12.	Организация научного сопровождения курсового и дипломного проектирования с внедрением актуальных тем по запросам работодателя.	В течение всего периода	Зам. директора по УР	Доля дипломных проектов исследовательского характера выполняемых по заявке работодателей или с использованием высокотехнологического оборудования предприятия не менее 40%				
5.13.	Организация и проведение регионального и областного этапов Олимпиады по специальностям СПО и профессиям НПО.	В течение всего периода	Зам. директора по УР Зав. отделением	Организация и проведение регионального и областного этапов Олимпиады по специальностям СПО и профессиям НПО осуществляется не реже 2 раз в год.	19000	6000	6000	7000
5.14.	Участие и проведение конкурсов профессионального мастерства обучающихся, мастеров производственного обучения колледжа.	В течение всего периода	Ст. мастер	Количество призовых мест занятых обучающимися в региональных и областных олимпиадах 35 чел.	60000	20000	20000	20000
Задача 7. Создание условий для оперативного и вариативного получения дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки и переподготовки) для различных категорий населения								
7.1	Изучение и анализ регионального рынка труда, прогноз потребностей предприятий.	В течение всего периода	Руководитель отдела ДПО	Проведен анализ регионального рынка труда, составлен прогноз потребностей предприятий	15000	5000	5000	5000
7.2	Совершенствование и обновление форм профориентационной работы	В течение	Руководитель отдела ДО	Доля новых форм профориентационной работы 15%	160000	50000	50000	60000

		всего периода						
7.3	Заключение договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнёрства	В течение всего периода	Зам. директора по УПР Руководитель отдела ДО	Количество заключенных договоров с предприятиями г.о. Тольятти - не менее 30				
7.4	Открытие новых направлений краткосрочных курсов для получения родственной или новой профессии	В течение всего периода	Зам. директора по УПР Руководитель отдела ДО	Доля новых видов подготовки образовательных траекторий обучения 15%				

Задача 8. Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс через систему дополнительного образования и социально психологическую службу

8.1	Организация кружков, клубов, объединений для студентов	Сентябрь 2016-2018	Зам директора по УВР	Количество спортивных секций, клубов, объединений, кружков -36				
8.2	Заключение совместных планов работ с социальными партнерами работ по пропаганде здорового образа жизни (ЗОЖ).	Сентябрь 2016-2018	Зам директора по УВР	Количество социальных партнеров работающих по пропаганде здорового образа жизни (ЗОЖ) - 4				
8.3	Акции: <ul style="list-style-type: none"> • «Умей сказать вредным привычкам нет» • Международный день борьбы со СПИДом» • Международный день борьбы с 	Октябрь 2016-2017 Май 2016-2017	Зам директора по УВР	Количество мероприятий по внедрению здорового образа жизни (ЗОЖ)-62				

	курением» • «Мы – против наркотиков»							
8.4	Дни здоровья:	28.09.2016-2017	Зам директора по УВР	Дни здоровья проводятся не менее чем 2 раза в год				
8.5	Соревнования по: • Волейболу; • Баскетболу; • Футболу • Настольному теннису.	Согласно плану	Зам директора по УВР	Количество студентов учувствовавших в спортивно - массовых мероприятиях проводимых в ГАПОУ СО «ТМК» – 1000чел.				
8.6	Правовой десант работников Подразделение по делам несовершеннолетних (ПДН) по профилактике психоактивных веществ (ПАВ).	Март 2016-2018 Май 2016-2018	Зам директора по УВР	Отсутствие правонарушений				
Задача 9. Реализация программы профилактики девиантного поведения обучающегося								
9.1	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление на раннем этапе семей и обучающихся «группы риска». • Правовое просвещение обучающихся и родителей (родительские собрания, лекции). • Психолого- диагностический анализ причин правонарушений обучающихся. • Разработка методических рекомендаций по организации 	Ежегодно (Сентябрь 2016-2017) Октябрь 2016-2017, январь	Зам директора по УВР	Снижение количества социально – неадаптированных студентов Количество тренингов проведенных социально – психологической службой «по развитию умений навыков управление коллективом с использованием различных форм студенческого самоуправления» - 21				

	<p>работы с учащимися «группы риска»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработка буклетов для обучающихся по вопросам административной ответственности, профилактики вредных привычек • Организации совместного досуга, воспитательных мероприятий с участием родителей. • Вовлечение обучающихся «группы риска» в кружки, факультативы, спортивные секции. • Информационное обеспечение профилактики вредных привычек через школьные стенды, буклеты для учащихся, конкурс плакатов, рисунков, сочинений по теме ЗОЖ 	<p>2016-2017</p> <p>Согласн о плана</p> <p>Апрель 2016- 2018</p> <p>Согласн о плана</p> <p>Согласн о плана</p>							
Задача 10 Создание творческой атмосферы в колледже путем введения коллективно творческих дел, факультативов, кружков, музейно - экскурсионных работ									
10.1	<ul style="list-style-type: none"> • 1 сентября День Знаний «Я гражданин России» • «День учителя» • Посвящение в студенты • День матери • День рождение колледжа • День студента • 14 февраля «Я, люблю тебя» 	По плану	Зам директора по УВР	<p>Количество традиционных коллективно -творческих дел (КТД) -30.</p> <p>Охват обучающихся, включенных в коллективно-творческие дела не менее 1000чел.</p>					

	<p>колледж!»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Праздничная программа, посвященная празднованию 8-го марта • Конкурс стенгазет к 8-му Марта • Фестиваль «Студенческая весна» • «Последний звонок» • Мероприятие, посвященное празднованию 9 Мая • Конкурс стенгазет к Дню Святого Валентина • День Памяти воинам, погибшим в Чеченской республике • День Памяти воинам, погибшим в Афганистане • Шахматно-шашечные турниры среди студентов 1 и 2 курсов • Интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?» среди студентов 1 и 2 курсов • День Защиты Детей «Пусть всегда будет солнце!» • Гала концерт «Я люблю тебя, колледж!» • Смотр художественной самодеятельности среди студентов ГАОУ СПО ТМК 							
Задача 11. Создание условий для поддержки и развития одаренных детей								
11.1	• Организация индивидуальных		Зам директора	Количество победителей различных				

	<p>планов и консультаций для одаренных обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание условий для равноправного взаимодействия колледжа и семьи в развитии личности обучающегося. • Участие в конференциях, конкурсах, грантах • Проведение недели науки «Наука молодым!» 	<p>Сентябрь 2016-09-17</p> <p>Согласно плану</p> <p>Апрель 2016-2017</p>	по УВР	<p>конкурсов, фестивалей – 40чел.</p> <p>Количество студентов принявших участие в научно-практических конференциях различных уровней - 194</p>				
12. Распространение опыта программы развития								
12.1	Разработка и выполнение совместных планов работы ТМК с социальными партнёрами по обобщению и распространению материалов и рекомендаций по подготовке конкурентоспособных специалистов	В течение всего периода	Руководитель УМО Зам. директора по УМР	Разработано 20 совместных планов работы ГАПОУ СО «ТМК» с социальными партнёрами по обобщению и распространению материалов и рекомендаций по подготовке конкурентоспособных специалистов				
12.2	Организация, проведение и участие в научных конференциях, круглых столов и семинаров	В течение всего периода	Зам. директора по УМР	Доля преподавателей и мастеров ПО, принимавших участие в семинарах, конференциях, круглых столах – 40%, НПК организуются ежегодно.	30000	10000	10000	10000
12.3	Издание учебников, научных статей, учебных пособий и других учебно-методических материалов.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР	Доля изданных учебников, научных статей, учебных пособий и других учебно-методических материалов от кадрового состава педагогов – 20%	150000	50000	50000	50000

5 ОБОСНОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Образовательная деятельность учреждения осуществляется на основании Лицензии на осуществление образовательной деятельности (серия 63 Л01 № 0001261, рег. № 5771 от 19.06.2015г.) и Свидетельства о государственной аккредитации (серия 63 А01 №0000151, рег.№ 139-15 от 30.06.2015г.).

Основой для разработки программы являются нормативно-правовые документы:

1. Конвенция о правах ребёнка;
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 N 497 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы";
4. Постановлением Правительства РФ от 28 января 2002 года N 65 «Федеральная целевая программа "Электронная Россия» 2002-2010";
5. Устав ГАПОУ СО «ТМК»;
6. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования";
7. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
8. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
9. Федеральные государственные образовательные стандарты начального профессионального образования.

Основой для разработки программы являются научно- методические и программно- методические документы, разработанные педагогическим коллективом для реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

Информационные ресурсы- единая локальная сеть колледжа с выходом в сеть Интернет, сайт колледжа, имеющиеся автоматизированные

информационные программы управления образовательным процессом - автоматизированная системы поддержки управления (ИСУ) «Колледж» на платформе 1С:Предприятие.

Кадровые ресурсы- 100% обеспеченность учебного образовательного процесса педагогическим и управленческим персоналом, соответствующее критериальным аккредитационным требованиям для образовательного учреждения «колледж».

Материально–техническое обеспечение - показатели материально-технического обеспечения в динамике за три года (2013/2015уч. г.) соответствуют аккредитационным требованиям.

Источники привлечения средств для реализации Программы: автономное нормативное финансирование; внебюджетная образовательная деятельность колледжа.

6 ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

6.1.Ожидаемые конечные результаты Программы:

1. Формирование гибкой информационной системы управления образовательным процессом, способствующей реализации целей программы.
2. Формирование у выпускников общих и профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность.
3. Достижение соответствия форм и содержания реализуемых основных и дополнительных образовательных программ требованиям ФГОС нового поколения и мировых стандартов профессионального образования.
4. Включение в учебный процесс и освоение новых, прогрессивных технологий базовых предприятий г.о. Тольятти.
5. Внедрение и реализация дуального обучения.

6. Профессиональное развитие педагогического коллектива через повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.
7. Создание медицентра и получение доступа локальной сети учебного назначения к глобальным информационным ресурсам.
8. Реализация новых профессиональных образовательных программ.
9. Разработка учебно-методических комплексов по всем специальностям.
10. Развитие материально-технической базы.

6.2 Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации Программы развития

Таблица - Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации программы

Важнейшие целевые индикаторы и показатели Программы	Единицы измерения	Текущее значение	Целевое значение по годам		
	(%, баллы, количество)	2016	2017	2018	2019-2020
Создание современной информационной системы (ИС) колледжа					
Доля специальностей и профессий, охваченных автоматизированным рабочим местом (АРМ) «Расписание »	%	80	88	92	100
Доля абитуриентов, охваченных АРМ	%	100	100	100	100
Доля педагогических работников, охваченных АРМ и имеющих доступ АИС, АСУ РСО СПО.					
Доля внедрения информационной системы «Политика информационной безопасности»	%	30	40	45	50
Доля обеспечения медиатеки электронными материалами по специальностям и профессиям	%	30	40	50	60
Доля электронных учебников и других изданий по отношению к изданиям на бумажных носителях для ФГОС нового поколения	%	10	20	30	60
Доля кабинетов и лабораторий с доступом в сеть INTERNET	%	10	40	50	80
Доля кабинетов и лабораторий объединенных локальной сетью	%	10	40	50	80
Создание системы качества образования.					
Доля сотрудников повысивших квалификацию в области управления качеством	%	10	20	50	80
Доля разработанной документации системы качеств	%	10	20	50	100
Доля разработанной документации системы качества:	%	10	20	50	100
Доля аттестованных рабочих мест	%	10	20	50	100
Создание модели дуального образования.					
Доля разработанной нормативной документации о дуальном обучении	%	10	50	80	100
Доля заключенных договоров с работодателями по организации производственной практики с дальнейшим трудоустройством	%	100	100	100	100
Доля разработанных образовательных программ для дуального обучения	%	10	20	50	80

Доля выпускников, трудоустроенных на предприятиях г.о. Тольятти	%	95	96	98	99
Обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров					
Задача 1. Реализация ФГОС нового поколения					
Доля студентов обучающихся по образовательным программам (ОПОП) ФГОС нового поколения.	%	40	50	70	90
Количество призовых мест занятых обучающимися в региональных и областных олимпиадах	чел	21	25	30	35
Доля новых видов подготовки и образовательных траекторий обучения	%	5	10	15	20
Доля дипломных проектов исследовательского характера выполняемых по заявке работодателей или с использованием высокотехнологического оборудования предприятия	%	10	20	30	40
Доля работодателей принимающих участие в образовательном процессе (ауд.нагрузка, дипломные проекты, участие в работе ГИА и др.) от кадрового состава ТМК.	%	5	7	10	15
Количество педагогов прошедших повышение квалификации на областных и всероссийских семинарах и курсах	чел	56	58	60	60
Доля педагогического персонала перенимающего педагогический опыт передовых учебных заведений Российской Федерации	%	10	10	10	10
Доля педагогов эффективно используемых современные образовательные технологии в профессиональной деятельности	%	40	40	50	60
Доля педагогов прошедших специализированную подготовку на предприятиях Самарской области	%	9	15	20	25
Доля контрольно- измерительных материалов по ФГОС нового поколения по специальностям	%	10	60	70	90
Доля учебно- методических комплексов по специальностям по ФГОС нового поколения	%	20	40	60	80
Доля изданных учебников, научных статей, учебных пособий и других учебно-методических материалов от кадрового состава педагогов	%	5	10	15	20
Доля лабораторий, оснащенных в соответствии с ФГОС нового поколения	%	80	82	85	88
Создание условий для оперативного и вариативного получения дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки и переподготовки) для различных категорий населения					
Доля новых видов подготовки образовательных траекторий обучения	шт	5	10	12	15
Количество заключенных договоров с предприятиями г.о. Тольятти	шт	12	15	20	30

Количество рабочих, подготовленных и трудоустроенных на предприятиях г.о. Тольятти	шт	350	400	500	600
Создание оптимальных условий для развития, саморазвития, самоопределения и самореализации личности студента – личности физической и психологически здоровой.					
Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс через систему дополнительного образования и социально психологическую службу колледжа.					
Количество студентов занятых в кружках, секциях, клубах, объединениях		510	560	620	635
Количество спортивных секций, клубов, объединений, кружков		34	34	36	36
Количество студентов учувствовавших в спортивно - массовых мероприятиях проводимых в ГАПОУ СО «ТМК»		826	950	950	1.000
Количество мероприятий по внедрению здорового образа жизни (ЗОЖ)		45	54	60	62
Состояние здоровья обучающихся (анализ на основе углубленного медицинского осмотра)					
Мониторинг студентов по программе здорового образа жизни (ЗОЖ)		84			
Количество социальных партнеров работающих по пропаганде здорового образа жизни (ЗОЖ)		4	4	4	4
Отсутствие правонарушений					
Победители в спортивных соревнованиях различных уровней		-			
Количество студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию, обеспеченных мерами социальной поддержки		567			
Реализация программы профилактики девиантного поведения обучающегося.					
Включенность во внеклассную работу		8			
Повышение мотивации к учению		-			
Социальная адаптация					
Результат успешной социальной личности					
Создание творческой атмосферы в колледже путем введения коллективно творческих дел, факультативов, кружков, музейно - экскурсионных работ.					
Количество кружков, студий, клубов		34	34	36	36
Количество студентов занимающихся в кружках		510	560	620	635
Отзывы родителей и студентов о качестве работы в ОУ					
Количество победителей различных конкурсов, фестивалей.		22	30	36	40

Количество молодежных проектов реализуемых студентами		-	1	1	1
Количество студенческих советов		1	1	1	1
Количество традиционных коллективно -творческих дел (КТД)		26	26	30	30
Создание условий для поддержки и развития одаренных детей.					
Количество студентов принявших участие в научно-практических конференциях различных уровней		122			
Количество победителей в научно-практических конференциях различных уровней					
Расширение возможности для социализации обучающихся за счет деятельности органов ученического самоуправления.					
Количество студентов в МО «Инициатива»		80	80	85	90
Количество студентов участвовавших в студенческом самоуправлении		50	50	60	70
Количество проведенных занятий с активом		35	35	35	35
Количество тренингов проведенных социально – психологической службой «по развитию умений навыков управление коллективом с использованием различных форм студенческого самоуправления»		7	7	7	7

7 СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ И МОНИТОРИНГА

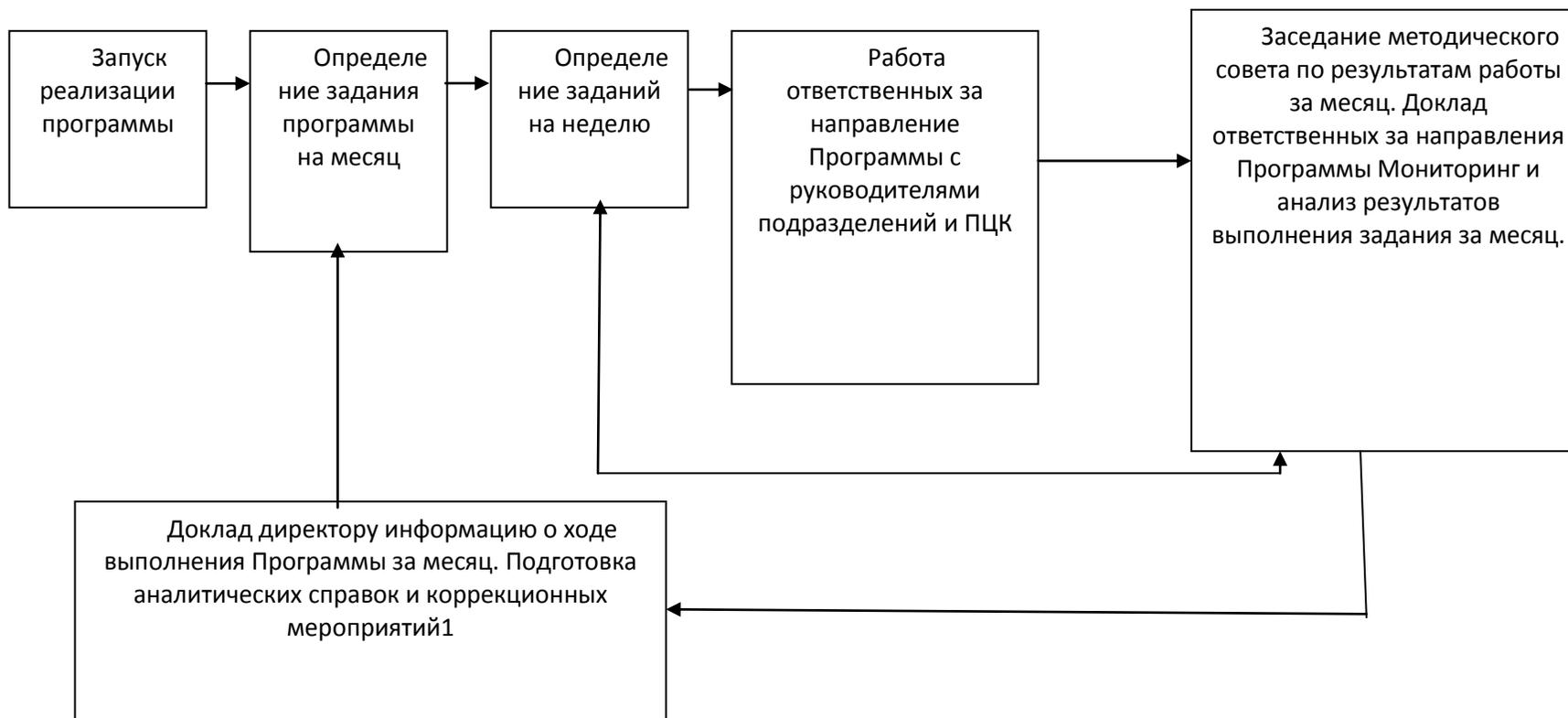
Администрация ГАПОУ СО «ТМК» несет ответственность за ход и конечные результаты реализации программы, рациональное использование выделяемых на её выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией программы в целом.

По итогам периода реализации программы развития администрация представляет отчет об итогах выполнения программы развития и результатах развития образовательной системы в целом.

Этапы реализации Программы:

- На первом этапе (2016 году) предусмотрены работы, связанные с разработкой моделей развития колледжа.
 - полный состав мероприятий, необходимых для реализации программы развития;
 - планы-графики реализации программы развития;
- На втором этапе (2016 - 2018годы) приоритет отдается мероприятиям по испытаниям модели осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения Программы.
- На третьем этапе (2019-2020 год) реализуются мероприятия, направленные в основном на внедрение, обобщение и распространение результатов, полученных на предыдущих этапах.

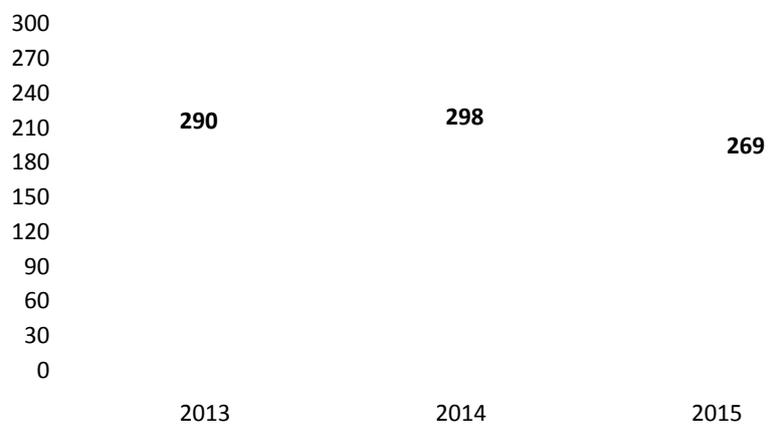
Общая схема управления ходом реализации Программы развития



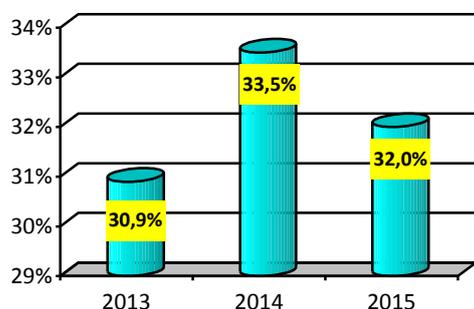
ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

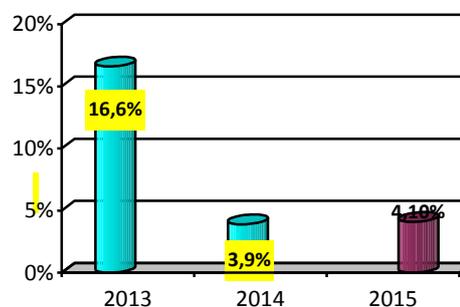
Общая численность работников колледжа



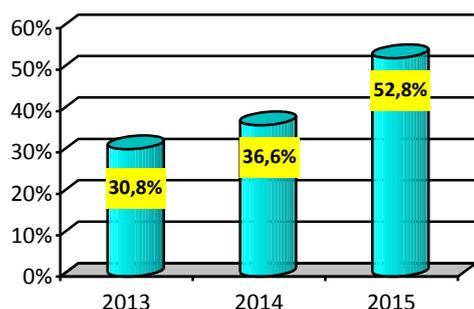
Доля педагогов с первой и высшей квалификационными категориями в общей численности педагогов колледжа



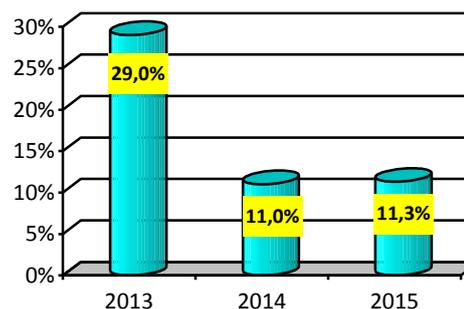
Доля мастеров производственного обучения с разрядом на уровне или выше того, который присваивается выпускникам, в общей численности мастеров производственного обучения колледжа



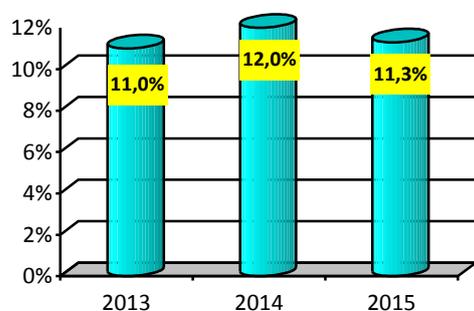
Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за отчетный год, в общей численности педагогов колледжа



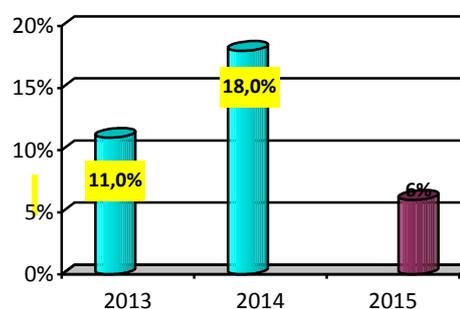
Доля преподавателей специальных дисциплин, прошедших стажировки на предприятиях по профилю квалификации, в общей численности преподавателей специальных дисциплин колледжа



Доля мастеров производственного обучения, прошедших стажировки на предприятиях по профилю квалификации, в общей численности мастеров производственного обучения колледжа



Доля преподавателей колледжа со стажем работы до 5 лет в общей численности преподавателей колледжа



Кадровое обеспечение

