|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНА  На заседании Общего собрания учредителей  Протокол № 8 от «31» августа 2015 г. | УТВЕРЖДЕНА  Директором НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий»  Приказ от 31.08.2015г. № 84-о |

**ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**ТАМБОВСКОГО КОЛЛЕДЖА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

 **НА 2015 - 2020 ГОДЫ**



**Раздел I.** **Обоснование соответствия Программы инновационного развития колледжа 2015-2020**

* 1. **Введение**

Программа инновационного развития Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тамбовский колледж социокультурных технологий» на 2015-2020 год (далее – Программа) разработана в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Тамбовской области. Программа является основой перспективы развития НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий» (далее - Колледж).

Основным фактором успешного социально-экономического развития страны является возрастание роли человеческого капитала, что отмечено в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 № 1662-р, Указом Президента РФ от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Цель Программы - создание нормативных, экономических, организационных, методических условий для обеспечения функционирования и развития Колледжа с учетом задач развития социокультурной сферы Тамбовской области.

Программа служит основой для планирования и принятия решений в Колледже. Организация выполнения Программы осуществляется на основе плана работы Колледжа, принимаемого на соответствующий учебный год. Организация выполнения Программы осуществляется структурными подразделениями Колледжа, органами управления Колледжа, предусмотренными Уставом Колледжа. Непосредственное руководство организацией выполнения Программы осуществляет директор Колледжа. Результаты поэтапного выполнения Программы рассматривается органами управления Колледжа в соответствии с их компетенцией. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Все изменения утверждаются на педагогическом совете в сентябре соответствующего учебного года.

* 1. **Нормативная база**

Программа инновационного развития Колледжа на период до 2020 года (далее - Программа) определяет на долгосрочную перспективу основные направления политики Тамбовского колледжа социокультурных технологий в области подготовки квалифицированных специалистов среднего звена.

Стратегия разработана в соответствии с основными положениями следующих документов:

* Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 602 «Об обеспечении межнационального согласия»;
* Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);
* Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн);
* Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);
* Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537);
* Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утверждена Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. № Пр-212);
* Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 августа 2009 г. № 1101 -р);
* Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р);
* «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020гг» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р.

Политика Тамбовской области в сфере профессионального образования строится на основе Стратегии социально-экономического развития региона до 2020 года, предусматривающей создание инновационных кластеров в социальной сфере, аграрном секторе, легкой, пищевой и перерабатывающей промышленности, машиностроении, химии, промышленности строительных материалов (Экспертно-аналитическая система управления образовательными кластерами Тамбовской области, <http://edu.profcluster.ru/Home/Index>).

Программа инновационного развития Колледжа на 2015-2020 годы способствует практическому внедрению в систему среднего профессионального образования институциональных сетевых и кластерных структур, активно обеспечивая запрос социальной сферы региона в опережающей подготовке кадров, потребности всех категорий населения в качественном профессиональном образовании.

Программа инновационного развития Колледжа на 2015-2020 годы предполагает решение следующих задач:

1. модернизация образовательного процесса, включающая разработку новых образовательных форм, программ и стандартов, внедрение новых образовательных технологий и систем поддержки обучения, развитие сотрудничества в системе непрерывного образования на основе новой региональной кластерной модели управления региональной системой образования Тамбовской области;

2. модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности, предусматривающая создание точек генерации исследований, развитие инновационной деятельности и  научного сотрудничества;

3. укрепление кадрового потенциала, контингента обучающихся и сообщества выпускников Колледжа, предполагающее обновление кадрового состава, в том числе за счет привлечения творческих сил извне, стимулирование эффективной профессиональной деятельности научно – педагогического состава, создание системы работы с талантливой молодежью и выпускниками НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий»;

4. модернизация инфраструктуры, направленной на развитие технологической базы, систем обеспечения научно-исследовательской, образовательной и иной деятельности Колледжа, создание современной информационной инфраструктуры, развитие аудиторного и методического фонда, обеспечение высоких стандартов качества обучения;

5. совершенствование организационной структуры Колледжа и повышение эффективности управления заключающейся в проектировании новой организационной структуры НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий», внедрении современных технологий стратегического менеджмента, менеджмента качества и бюджетирования, формировании современной корпоративной культуры.

НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий», реализующий программы подготовки специалистов среднего звена по специальностям среднего профессионального образования, включается в реализацию поставленных задач в сфере своих полномочий и компетенций.

* 1. **Краткая историческая справка и ступени развития Колледжа**

НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий» насчитывает свою историю с января 2002 года.

Председателем общего собрания учредителей является Воротникова Алевтина Ильинична, к.п.н., доцент.

Создание современного инновационного учреждения, проводящего профессиональную подготовку работников в социокультурной сфере на Тамбовщине было поддержано президентом Международной академии наук профессионального образования, академиком РАО, доктором педагогических наук, профессором Сластениным В.А. В 2004 году Колледж был переименован в Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Тамбовский колледж социокультурных технологий». На протяжении 13 лет деятельность НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий» была направлена на то, чтобы стать одним из ведущих образовательных учреждений в области подготовки квалифицированных специалистов среднего профессионального образования в сфере информационных технологий, менеджмента, рекламы, дизайна и педагогической работы. За это время из стен Колледжа выпущено более 1200 дипломированных специалистов.

Колледж сегодня – это современное инновационное образовательное учреждение, реализующее программы подготовки специалистов среднего звена, дающее качественное профессиональное образование и возможность творческого развития и личностной ценности каждому студенту и педагогу. В Колледже все учебные лаборатории оснащены современным компьютерным оборудованием, аудитории – мультимедийным оборудованием, со всех мест обеспечен скоростной доступ в Интернет, накоплено достаточное количество информационных ресурсов, продолжается процесс повышения квалификации персонала и разработки новых электронных материалов.

Сегодня Колледж занимает свое достойное место в системе среднего профессионального образования региона и входит в группу «Социальная сфера» производственно-образовательных кластеров Тамбовской области в рамках реализации Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации.

НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий» прошел аккредитацию в 2013 году и получил свидетельство о государственной аккредитации сроком до 27.06.2019 года.

* 1. **Планирование развития Колледжа в современных социально-экономических условиях**

Система современного среднего профессионального образования Тамбовской области развивается в условиях новой кластерной модели управления региональной системой образования является инструментом реализации стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, где кластерный подход к профессиональному образованию означает совмещение потребностей производства и образовательных программ.

НОУСПО «Тамбовский колледж социокультурных технологий» входит в социальный кластер, который признан наиболее важным для инновационного развития нашего региона и требует принципиально нового подхода к подготовке высококвалифицированных кадров. С учетом тенденций увеличения спроса на рынке труда в квалифицированных рабочих кадрах Колледж осуществляет подготовку квалифицированных специалистов среднего звена:

• 40.02.01 Право и организация социального обеспечения - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «юрист»;

• 44.02.04 Специальное дошкольное образование - среднее профессиональное образование повышенного уровня с присвоением квалификации «воспитатель детей дошкольного возраста с отклонениями развитии и с сохранным развитием»;

• 54.02.01 Дизайн (по отраслям) - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «дизайнер»;

• 54.02.01 Дизайн (по отраслям) - среднее профессиональное образование повышенного уровня с присвоением квалификации «дизайнер, преподаватель»;

• 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «бухгалтер»;

• 09.02.01 Программирование в компьютерных системах - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «техник-программист»;

•43.02.10 Туризм - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «специалист по туризму»;

• 42.02.01 Реклама - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «специалист по рекламе»;

• 35.02.12 Садово-парковое и ландшафтное строительство - среднее профессиональное образование базового уровня с присвоением квалификации «техник».

Указанные специальности включены в состав Атласа региональной потребности в подготовке специалистов среднего звена в разрезе образовательно-производственных кластеров, утвержденного управлением образования и науки Тамбовской области (<http://www.docme.ru/doc/972339/...zvena-v-razreze-obrazovatel._no-proizvodstvennyh-klaste>).

Кроме имеющихся, в ходе реализации Программы **планируется открыть новое направление по специальности Дизайн (по отраслям) – Дизайн костюма.**

Модернизация социокультурной сферы предъявляет новые современные требования к специалистам со средним профессиональным образованием. Работодатели заинтересованы в насыщении всех своих организационных структур персоналом с творческими возможностями, аналитическими способностями, склонностью к поиску нового в сфере своей деятельности, инициативностью и социальной ответственностью за результаты своей работы. Это накладывает высокие требования к практической подготовке будущего специалиста, в связи с чем развитие социального партнерства – одна из главных задач Колледжа.

Социальное партнерство выступает и средством и результатом высокого уровня развития учебного заведения в условиях кластерной системы профессионального образования.

Социальными партнерами Колледжа являются более 30 баз практики – учреждения и организации города и области, ТРО МИР «Аппарель», образовательные учреждения города и области, медицинские учреждения города, ТОГУ Центр по развитию семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ТФ ФГУП «Почта России», ТОГУ «Центр занятости г. Тамбова», Ассоциация негосударственных средних специальных учебных заведений (АНССУЗ) и др.

С 2017 года в Колледже начинает свою работу **Центр практикоориентированного образования**, реализующего Программу профессионального роста, направленную на поэтапное приобретение студентами опыта практической деятельности, что значительно снизит риски возникновения трудностей у выпускников в адаптации на региональном рынке труда.

Основными направлениями взаимодействия Колледжа и социальных партнеров являются:

- организация производственной практики студентов;

- трудоустройство выпускников;

- совершенствование содержания образования и мониторинг качества подготовки специалистов;

- внесение предложений по изменению и дополнению содержания обучения;

- привлечение ведущих специалистов для руководства дипломным проектированием и участия в работе ГЭК;

- стажировки преподавателей на предприятиях.

Каждый студент становится участником Программы профессионального роста с первых дней обучения в Колледже. Все базовые площадки основных профессиональных компетенций по специальностям будут сформированы в многоступенчатую систему, способную обеспечить высокий уровень подготовки будущих специалистов.

Вся работа с социальными партнерами проводится на основании заключенных договоров, куда внесена каждая профессиональная компетентность с учетом требований, заложенных в образовательном стандарте. Это позволит продолжить активное вовлечение работодателей в оценку качества подготовки специалистов, которая будет отражена в результатах исследовательских работ, проектов, конференций по защите практик и курсовых проектов, согласовании тем дипломных проектов.

Новые образовательные стандарты и образовательные программы на основе компетентностного подхода предполагают наличие постоянной обратной связи с требованиями работодателей не только к знаниям, умениям или навыкам, но и к специфическому умению исполнять необходимые обязанности на своем рабочем месте.

С целью оценки соответствия качества подготовки рабочих кадров требованиям профессиональных стандартов с учетом региональных требований **на базе Колледжа планируется открыть Центр сертификации профессиональных квалификаций персонала**. Центр сертификации будет обеспечивать проведение процедуры сертификации на основе принципов добровольности, беспристрастности, объективности оценок, конфиденциальности, информативности, независимости, технологичности, доступности.

* 1. **Цели и задачи Программы**

**Миссия Колледжа**:

Обеспечение соответствия качества подготовки специалистов требованиям рынка труда, работодателей с учетом интересов личности, общества и государства по средствам обновления содержания обучения, углубления процессов информатизации, изучения и внедрения инновационных технологий, развития системы непрерывного профессионального образования.

**Ценности**, которыми должен руководствоваться коллектив Колледжа для реализации этой миссии:

* непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров, быстрое освоение ими технологических и образовательных инноваций;
* открытое и доверительное общение для эффективного обмена знаниями, опытом;
* работа с высокой отдачей для пополнения базы знаний Колледжа, повышения его конкурентоспособности;
* следование этическим нормам и правилам поведения педагога, преданность Колледжу, понимание и поддержка его миссии.

**Цели:**

* развитие системы подготовки специалистов среднего звена, направленное на формирование конкурентоспособного человеческого потенциала;
* расширение перечня образовательных услуг, предоставляемых Колледжем;
* достижение высокого стандарта качества содержания и технологий профессионального образования, а также достижение качественно нового уровня развития программ социализации молодежи для успешного вовлечения их в социальную практику;
* реализация личностно-ориентированной модели образования, учитывающей внешние вызовы и тенденции;
* укрепление имиджа Колледжа как современного инновационного образовательного учреждения в условиях кластерной системы профессионального образования.

Для достижения поставленных целей необходимо решение **следующих задач**:

1. Расширение баз практик, заключение договоров с предприятиями-работодателям;
2. Формирование банка отзывов работодателей о подготовке специалистов среднего звена;
3. Проведение практик, в том числе в учебных центрах предприятий-партнеров;
4. Формирование вариативной части учебного плана, внесение изменений в содержательную часть дисциплин и модулей по согласованию с работодателями;
5. Реализация Программы профессионального роста студента Колледжа;
6. Формирование лабораторной базы и открытие центра сертификации профессиональной квалификации персонала;
7. Проведение методической работы через образовательные порталы;
8. Сохранение контингента студентов, а так же привлечение к образовательным программам детей и взрослых ( в т.ч. реализация семейных образовательных программ);
9. Предоставление преподавателям Колледжа возможности профессионального роста: повышение уровня образования (магистратура, аспирантура), публикационная и издательская деятельность, аттестация и др.;
10. Реализация программы формирования общекультурных и социальных компетенций, привлечение социальных партнеров и родительской общественности к формированию направлений программы.
    1. **Этапы реализации Программы**

Программа реализуется в период 2015-2020 гг., для чего разработан Стратегический план реализации Программы инновационного развития Колледжа (по годам).

**Раздел II. Основные направления программы**

Предлагаемая к реализации Программа содержит ряд комплексных задач, которые выступают как основы формирования личности, человеческого капитала как важнейшего фактора поступательного развития российского общества, государства и экономики.

При этом целью Программы является обеспечение качественной подготовки квалифицированного специалиста в рамках кластерной системы профессионального образования.

Указанная цель достигается за счет реализации следующих задач:

* 1. **Расширение баз практик, заключение договоров с предприятиями-работодателями.**

С целью укрепления связи с рынком труда, обеспечения формирования нового качества подготовки специалистов, Колледж идет по пути создания системы мониторинга потребностей рынка труда и совершенствования механизмов социального партнерства. Данный вектор развития должен стать одним из эффективных средств решения задачи успешного роста и помочь реализовать основную функцию профессионального образования - обеспечение регионального рынка труда специалистами в необходимых объемах и качестве подготовки.

Производственная практика (по профилю специальности), производственная практика (преддипломная) и дальнейшее трудоустройство выпускников осуществляется в рамках подписанных договоров о сотрудничестве с организациями различных форм собственности.

Колледж активно ищет социальных партнеров для обеспечения прохождения производственной практики (по профилю специальности).

Что дает такое сотрудничество Колледжу, студентам, работодателям:

* подготовка специалистов, способных применять в своей деятельности современные производственные и информационные технологии, способствующие повышению эффективности и производительности труда;
* опережающая подготовка специалистов высокого профессионального уровня, способных к деятельности в корпоративной сети;
* повышение конкурентоспособности выпускников за счет освоения ими новых методов работы с применением современного оборудования и программного обеспечения, существенное сокращение сроков адаптации специалистов;
* повышение уровня технологической подготовки и вовлечение студентов в исследовательскую деятельность;
* расширение возможности для широкой кооперации Колледжа и работодателей в проведении проектных и учебно-методических работ по направлениям инновационных программ;
* привлечение специалистов в качестве преподавателей спецкурсов;
* накопление опыта подготовки специалистов нового качества, основанной на корпоративной культуре.
  1. **Формирование банка отзывов работодателей о подготовке специалистов среднего звена**.

На имеющихся базах практики работодатели предоставляют рабочие места для проведения практики, закрепляют за практикантами наставников из числа ведущих специалистов. Производственная практика проводится на местах будущего трудоустройства выпускников. Уделяя большое внимание производственному обучению, Колледж совместно с заказчиками систематически проводит совещания по вопросам совершенствования качества подготовки специалистов, улучшению организации производственной практики, проведению квалификационных экзаменов по профессиональным модулям, тематики курсовых работ.

Ежегодный анализ качества подготовки персонала по результатам анкетирований и собеседований с курирующими специальности по направлениям своей деятельности; со специалистами на местах производственной практики; с отделами кадров по вопросам мониторинга профессионального становления и роста молодых специалистов; с выпускниками в период их повышения квалификации, частных визитов в Колледж; со студентами, вернувшимися с производственной практики – станет основой формирования электронного банка отзывов работодателей свободного доступа, позволяющего корректировать учебные планы и программы.

* 1. **Проведение практик, в том числе в учебных центрах предприятий-партнеров.**

В новом поколении ФГОС СПО акцент с предметно-дисциплинарной стороны перенесен на компетенции и ожидаемые результаты образовательного процесса, с «входных» объёмных параметров на «выходные» параметры (результаты образования/компетенции). Профессиональные и общие компетенции в новых ФГОС рассматриваются как обобщенные параметры, отражающие существующий баланс интересов общества, работодателей, а также потребителей услуг.

Эффективное функционирование Колледжа напрямую зависит от степени налаженности социального партнерства, возобновления и укрепления связей с предприятиями-заказчиками кадров, расширения круга этих предприятий. Цель такого взаимодействия – не только сформировать реальные задания от конкретных предприятий на необходимый им уровень специалистов, но и обеспечить активное взаимодействие с предприятием на всем протяжении обучения его потенциальных работников.

Колледж планирует совместную работу с социальными партнерами для проведения учебной, производственной и преддипломной практик, оптимизации образовательного пространства за счет устранения избыточных, дублирующих направлений в подготовке кадров и одновременно решения вопросов повышения конкурентоспособности выпускников и их максимальной адаптации к рынку труда. Планируется организация совместной деятельности педагогов и специалистов корпоративных учебных центров и преподавателей Колледжа (методического совета), направленная на совершенствование целей и содержания обучения, повышение квалификации педагогических и управленческих работников Колледжаформирование вариативной части учебного плана, внесение изменений в содержательную часть дисциплин и модулей, сертификация прикладных квалификаций.

Для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда в Колледже организованы следующие курсы дополнительного образования:

•1С: бухгалтерия;

•Дизайн интерьера;

•Ландшафтный дизайн;

•Пользователь ПК;

•Фотодело;

•Оператор ЭВМ (1С: Торговля, склад);

•Флористика;

•Компьютерная графика;

•Основы 3DMAX;

•3DMAX (углубленный курс);

•Информационная безопасность;

•Как организовать свое дело.

Дополнительные сертификаты, подтверждающие навыки использования программных продуктов «1С» расширяют возможности трудоустройства выпускников. Разработчики приложений на языке «1С» - наиболее востребованная на рынке труда категория ИТ-специалистов, что в очередной раз отметил в 2014 году исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru.

Работа с социальными партнерами позволит решить следующие задачи:

* комплексное взаимодействие в образовательной и инновационной сферах с предприятием - стратегическим партнером;
* реализация программы подготовки кадров в интересах предприятия;
* привлечение к учебному процессу высококвалифицированных сотрудников предприятия;
* развитие системы наставничества;
* проведение на предприятии практик студентов и дипломного проектирования;
* подготовка предложений по организации целевой подготовки специалистов в интересах предприятия;
* подготовка предложений по организации стажировок на предприятии сотрудников Колледжа и повышению квалификации сотрудников предприятий;
* подготовка предложений по проведению совместных НИОКР;
* анализ и подготовка рекомендаций по совершенствованию учебных планов и рабочих программ учебных дисциплин с привлечением высококвалифицированных сотрудников предприятия;
* корректировка учебных планов в соответствии с потребностями рынка труда;
* участие в работе учебно-методических советов по профильным направлениям подготовки.
  1. **Укрепление имиджа Колледжа**

Имидж Колледжа формируется из результатов работы по следующим направлениям:

* востребованность выпускников на рынке труда, уровень заработной платы в первый год после окончания Колледжа;
* запросы работодателей на производственную практику;
* участие студентов в олимпиадах, конференциях конкурсах профессионального мастерства, симпозиумах, вебинарах, мастер-классах;
* сформированность у студентов навыков самопрезентации, корпоративной культуры, эмоциональной и грамотной речи, здорового образа жизни;
* отображение информации об образовательной и воспитательной деятельности в средствах массовой информации, на сайте Колледжа, в брошюрах и буклетах Колледжа;
* волонтерское движение в помощь ветеранам, общественная работа, профориентационная работа в школах Тамбова и области, совместные спортивные мероприятия (соревнования, квесты, праздники) с партнерами;
* сотрудничество с выпускниками Колледжа.

Имидж Колледжа – это система показателей, направленных на достижение конкретных целей. Чтобы не сбиться с намеченного курса, необходим постоянный контроль за тем, как реализуются разработанные программы. В опережающем (или упреждающем) контроле акцент, который ранее фиксировался на отклонениях от прошлых эталонов, перемещается на изменение разрыва между нынешними результатами и целями, которые должны быть достигнуты к концу планового периода. В реализации акцент смещается соответственно с исправления допущенных в прошлом ошибок на меры по достижению будущих целей.

Принятие эффективных решений невозможно без адекватного информационного обеспечения, включающего мониторинг текущего состояния и систему анализа и прогнозов, что обеспечивает сертификация системы менеджмента качества Колледжа.

Профориентационная работа направлена на укрепление имиджа Колледжа , его положительной репутации и доброго имени, организацию и повышение эффективности рекламно-информационной, презентационной и выставочной деятельности, пропаганду достижений и распространение информации о деятельности Колледжа в средствах массовой информации и периодических изданиях.

* 1. **Реализация Программы профессионального роста студента Колледжа**

Мотивация является главной движущей силой в поведении и деятельности человека, а также в процессе формирования будущего профессионала. Поэтому особенно важным становится вопрос о мотивах учебно-профессиональной деятельности студентов. Мотивы являются мобильной системой, на которую можно влиять. Даже если выбор будущей профессии студентом был сделан не вполне самостоятельно и недостаточно осознанно, то, целенаправленно формируя устойчивую систему мотивов деятельности, можно помочь будущему специалисту в профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

Эффективность учебного процесса прямо связана с тем, насколько высока мотивация овладения будущей профессией. В Колледже проводится перечень мероприятий, направленные на профессиональный рост студентов.

Цель Программы профессионального роста - повышение мотивации студентов к профессиональной успешности.

Ожидаемые результаты:

* Разработка и реализация совместно с предприятиями-партнерами рекрутинговых программ.
* Организация работы «Школы успешности» для студентов выпускных групп по подготовке их к будущему трудоустройству с привлечением специалистов кадровых служб предприятий и службы занятости.
* Создание на сайте Колледжа информационного контента «Путь к успеху».
* Развитие научно-технического творчества и исследовательских компетенций студентов Колледжа
* Организация участия студентов в олимпиадном движении (системе конкурсов) в сфере профессионального мастерства.
* Выявление и рост талантливой молодежи, формирование навыков исследовательской деятельности.
* Формирование портфолио профессиональных достижений для каждого студента.
  1. **Формирование лабораторной базы Колледжа** и **открытие Центра сертификации профессиональной квалификации персонала.**

В современных условиях требуется обеспечение непрерывности профессионального образования, возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для профессионального, карьерного и личностного роста. Кабинеты и лаборатории Колледжа оснащены мультимедийным оборудованием с выходом в Интернет. По циклам дисциплин сформированы банки презентаций, видеолекций и других материалов или предоставлена возможность использования материалов методического содержания, учебного и лабораторного оборудования, в том числе и кабинета «Информационные технологии». Отсюда, представляется перспективным продолжение работы в направлении формирования лаборатории программно-аппаратных и инженерно-технических средств защиты информации.

Целью деятельности Центра сертификации профессиональной квалификации персонала будет являться обеспечение внедрения региональных профессиональных стандартов, повышение качества подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями региона, удовлетворение кадровых потребностей работодателей, усиление социального партнерства между сферами экономики и образования. Работы по сертификации в Центре сертификации будут осуществляться на договорной основе. Процедура оценки профессиональной квалификации будет представлять собой квалификационный экзамен, в ходе которого выявляются общепрофессиональные и специальные знания, практические умения и навыки работника.

Квалификационный экзамен будет состоять из двух блоков: 1 блок – проверка теоретических знаний обучающегося (работника) в соответствии с требованиями квалификационной характеристики (в форме тестирования). 2 блок - проверка уровня владения практическими умениями и навыками, которые должен продемонстрировать обучающийся (работник). Выполненные работы по 2 блоку будут оцениваться по качеству выполнения отдельных (основных) конструктивных и технологических работ (элементов) в соответствии с критериями оценки.

* 1. **Проведение методической работы через образовательные порталы**

Педагогическая практика убедительно доказывает, что качество и результативность образовательного процесса существенно повышаются, если данный процесс обеспечивается комплексно. Качество обучения не улучшается просто от того, что обучаемым предоставляется доступ к новым технологиям. Оно зависит от дидактических средств и методов, которыми эти технологии используются в учебном процессе.

До сих пор не разработаны точные критерии, которые должны лежать в основе определения состава учебно-методического комплекса (УМК), так как очень трудно предложить что-то универсальное, ибо программы отличаются друг от друга по специфике и характеру содержания. Разработка педагогического сценария обучения (технологии освоения программы) позволяет определить структуру разрабатываемого УМК.

Наличие учебно-методических комплексов по всем дисциплинам дает возможность сформировать учебно-методический комплекс специальности (направления), в состав которого входят:

* Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности.
* Рабочий учебный план.
* ОПОП специальности.
* Программы профессиональных дисциплин.
* Программы профессиональных модулей.
* Программа учебной, производственной (преддипломной) практики.
* Методические указания по дипломному проектированию.
* Методические разработки и материалы для преподавателя.
* Методические разработки для студентов.
* Методические рекомендации и материалы по организации самостоятельной работы студентов.
* Методические рекомендации по организации учебной и производственных практик.
* Методические рекомендации по подготовке и защите ВКР.
* Программа государственной итоговой аттестации по специальности.
* Фонды аттестационных педагогических измерительных материалов по специальности.

Педагогический коллектив постоянно работает над совершенствованием учебного процесса по подготовке специалистов. Учебно-методическая работа ведется по следующим направлениям: создание учебной, методической документации; разработка компьютерных программ; разработка и изготовление наглядных пособий, действующих устройств и лабораторных установок; организация творческой деятельности студентов. Преподаватели участвуют в разработке и рецензировании учебных программ, ведут работу по совершенствованию учебной, планирующей и методической документации.

Преподавательский и управленческий состав Колледжа реализует обучение студентов в условиях информатизации образования. Мониторинг обученности за последние три года показал, что повысилось качество обучения за счет организации видов учебной деятельности, ориентированных на активное использование обучающимися средств информационных и телекоммуникационных технологий в обучении, используемых в качестве инструмента познания и самопознания при изучении профессиональных дисциплин. В Колледже введена и успешно функционирует система электронного документооборота.

В рамках Программы предполагается:

1. Разработка учебно-методических комплексов для всех программ подготовки специалистов среднего звена в электроном виде и размещение их на сайте Колледжа:

* рабочие программы;
* учебные пособия;
* комплекты лекционных материалов и рабочие тетради;
* методические рекомендации по выполнению практических работ;
* методические указания по организации самостоятельной работы;
* электронные образовательные ресурсы: аудио-, видео- и мультимедиа;
* дистанционные курсы обучения;
* фонды оценочных средств.

Предполагается проведение независимого рецензирования учебно-методических материалов и электронных образовательных ресурсов.

2. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50 ***%*** аудиторных занятий. Проведение контроля за самостоятельной работой студентов в виде вебинаров не менее 20%.

3. Проведение открытых олимпиад, конкурсов через Интернеты-порталы.

В области применения информационных технологий в профориентационной работе с молодежью Интернет занимает одно из ведущих мест и увеличивает интерес к профориентации в целом. Наличие собственного сайта <http://tkskt.ru/> позволяет оперативно предоставлять информацию, обмениваться опытом с коллегами, проводить различные рекламные акции и мероприятия непосредственно в сети, осуществлять обратную связь с потенциальными абитуриентами.

* 1. **Установка приоритета сохранности контингента**

Качество профессионального образования определяется его социально-экономической адекватностью, т.е. способностью удовлетворять вполне конкретные потребности общества и экономики в специалистах среднего звена, образовательные потребности личности. Оно зависит от значительного количества взаимодействующих факторов и включает в себя множество компонентов. Перед Колледжем стоит задача определить концепцию обеспечения качества среднего профессионального образования, понимая при этом, что качество образования - это, прежде всего, функция качества составных частей всей образовательной системы, а его результат - качество образовательного процесса, его устойчивое развитие. В этом смысле можно считать, что система обеспечения качества в Колледже является совокупностью гарантирующих достижений такого уровня подготовки специалистов, который отвечает заданным обществом нормативам, критериям или стандартам. Большую роль могут сыграть мероприятия по ликвидации пробелов в знаниях обучающихся, которые включают в себя систему дополнительных занятий и консультаций, разнообразные формы и методы ведения учебных занятий, повышающих познавательный и профессиональный интерес обучающихся, создание на них «ситуации успеха» и использование принципов педагогики сотрудничества.

Кроме того, проводится разработка дополнительных образовательных программ «Хобби-центр» в социокультурной сфере для детей, взрослых и всей семьи в целом по направлениям:

•Дизайн интерьера;

•Ландшафтный дизайн;

•Пользователь ПК;

•Фотодело;

•Флористика;

•Компьютерная графика, пр.

Образовательные программы будут носить трехуровневый характер: начальная ступень, для продвинутых и профи, а также они будут содержать перечень практикумов (для развития технических навыков) по темам «Декорирование предметов интерьера», «Техника декоративной росписи стен», «Техника мозаики», «Техника создания витражного модуля», «Техника изготовления лепнины», пр.

* 1. **Предоставление преподавателям Колледжа возможности профессионального роста**

Многое в образовательной деятельности зависит от наличия у педагогического коллектива  определенной совокупности ценностей, взглядов и убеждений, мотивов и интересов. Члены педагогического коллектива должны не только сами осознавать ценность и важность своей деятельности на благо образовательного учреждения, благо обучающегося, но им нужна положительная реакция со стороны руководства за профессионализм, за оперативность, за любое действие, принесшее коллективу пользу. Не менее важно создание условий для личного развития и профессионального опыта. Педагогу необходимо культурно развиваться, стремиться к новым целям познания, а также знать, что его инициатива ценится. Но сегодня инновационность образовательного заведения определяется в большей мере инновационностью отдельных педагогов, нежели педагогическим коллективом в целом. Поэтому в Колледже начата работа по созданию исследовательских и опытно-экспериментальных групп по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс по профессиональным модулям, где рассматриваются вопросы совершенствования методической работы, освоения технологий обучения и контроля знаний студентов, инновационных форм проведения занятий, внедрения информационно-телекоммуникационных технологий в обучение. Также начата работа по созданию творческих групп педагогических работников для подготовки учебных пособий и интенсивного внедрения педагогических инноваций в образовательный процесс Колледжа.

Мероприятия по развитию педагогического потенциала:

1. Повышение квалификации  педагогических работников с учетом приоритетов развития экономики России, требований работодателя, Программ развития Колледжа.

2. Стажировка педагогических работников на передовых предприятиях по направлениям подготовки.

3. Создание исследовательских и опытно-экспериментальных групп по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс, разработке и публикации учебных и методических пособий.

4. Разработка и  внедрение системы по стимулированию преподавателей на повышение уровня образования (магистратура, аспирантура).

5. Вовлечение преподавателей в подготовку сертифицированных специалистов (Консультант+, 1С, DLink) .

6. Аттестация преподавателей на первую и высшую квалификационные категории.

* 1. **Реализация программы формирования общекультурных и социальных компетенций, привлечение социальных партнеров и родительской общественности к формированию направлений программы.**

Сегодня все больше работодателей предъявляют требования к таким личностным качествам работников как: коммуникабельность, воспитанность, дисциплинированность, ответственность, умение вести здоровый образ жизни. Эти же требования заложены во ФГОС3+ в виде общих компетенций, которые формируются за весь период обучения.

Целью воспитательной работы в Колледже является:

* воспитание гармонически развитой личности, обладающей базовой социальной культуры, высокой преданности и чувства патриотизма;
* подготовка конкурентоспособных специалистов, способных решать многогранные проблемы, с чувством ответственности, инициативы, проявляя личностные и нравственные черты.

Главный принцип организации воспитательной работы в Колледже - системность, непрерывность работы и единство требований к студентам. Значительное внимание уделяется формированию позитивной воспитательной среды.

Главной целью План воспитательной работы является организация и координация воспитательной и внеучебной работы, направленной на формирование сознательной гражданской позиции студента; подготовку конкурентоспособного специалиста, носителя общечеловеческих и национальных ценностей, воспитание социально активной, всесторонне и гармонично развитой личности, способной самостоятельно и ответственно строить общественную жизнь.

Совместная воспитательная работа методического объединения педагогов с органами студенческого самоуправления проводится по основным направлениям Программы:

- патриотическое, гражданско-правовое воспитание;

- спортивно-оздоровительная и профилактическая работа;

- профориентация;

- волонтерство.

Направления деятельности в поддержку Плана воспитательной работы:

- привлечение социальных партнеров и родительской общественности к формированию направлений программы;

- гуманизация программ подготовки специалистов среднего звена;

- формирование модели выпускника, ведение рейтингов студентов;

- внесение в электронные журналы колонки «активность».

**Раздел III** **Ожидаемые конечные результаты реализации Программы инновационного развития Колледжа и показатели эффективности ее реализации**

**3.1 Ожидаемые результаты**

**3.1.1 Повышение качества образования**

* Увеличение лиц, принятых на программы СПО до 40%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа, получивших диплом СПО до 90%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа , получивших диплом СПО с отличием до 20%.
* Увеличение доли педагогических работников, имеющих ученую степень или высшую квалификационную категорию до 40%.
* Увеличение доли педагогических работников, занятых внедрением в учебный процесс инновационных образовательных технологий и методов обучения, рекомендованных ФГОС СПО+ до 95%.
* Увеличение доли представителей реального сектора экономики в составе преподавателей специальных и профильных дисциплин по программам подготовки специалистов среднего звена до 25%.
* Увеличение доли программ подготовки специалистов среднего звена Колледжа, реализуемых на современной лабораторной базе до 60%.
* Увеличение доли программ подготовки специалистов среднего звена Колледжа, реализуемых на современной учебно-методической базе до 95%.

**3.1.2 Повышение востребованности выпускников**

* Расширение баз практик в 2 раза.
* Увеличение доли обучающихся по программам, реализуемым с участием работодателей (включая организацию учебной и производственной практики, оценку результатов) до 85%.
* Увеличение доли программ подготовки специалистов среднего звена, реализуемых на базе инновационных учебно-производственных площадок, созданных совместно с работодателями в до 25%.
* Увеличение доли выпускников, успешно прошедших процедуры дополнительных сертификаций до 30%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа , имеющих портфолио профессиональных достижений до 75%.
* Увеличение удовлетворенности работодателей качеством образовательных услуг Колледжа до 85%.
* Увеличение доли педагогических работников Колледжа, прошедших переподготовку / повышение квалификации на основе стажировки на предприятиях до 40%.

**3.1.3 Удовлетворение потребности личности в качественном образовании**

* Увеличение количества мероприятий, способствующих повышению престижа специальностей в 2 раза.
* Увеличение удовлетворенности выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг Колледжа до 95%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа, занимающихся физической культурой и спортом, в общей численности обучающихся до 80%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа, удовлетворенных комфортностью образовательной среды до 90%.
* Увеличение доли программ подготовки специалистов среднего звена Колледжа, реализуемых на современно лабораторной базе до 60%.
* Увеличение доли программ подготовки специалистов среднего звена Колледжа, реализуемых на современной учебно-методической базе до 95%.
* Увеличение доли обучающихся Колледжа, участвующих в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, олимпиадах) социокультурной направленности до 90%.

**3.2 Заключение**

Удовлетворение потребностей различных отраслей экономики в подготовке квалифицированных кадров и личностное ориентирование обучающихся на специальность. Устойчивость работника на рынке труда может быть обеспечена за счёт профессиональной мобильности, обеспечиваемой широкопрофильной общей и профессиональной подготовкой, устойчивыми профессиональными компетенциями.