

Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Реставрационный колледж «Кировский»



**СОГЛАСОВАНО**

Первый заместитель председателя  
Комитета по образованию

Соляников Ю.В.

от «    » \_\_\_\_\_ 2016 год

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
СПб ГБПОУ РК «Кировский»  
от 24.06.2016 № 253

Директор

А.В. Гусев

**Рассмотрено и принято**

на заседании Общего собрания работников

СПб ГБПОУ РК «Кировский»

Протокол № 7 от «21» июня 2016 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

на 2016 – 2020 годы

Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Реставрационный колледж «Кировский»

Санкт-Петербург  
2016 год

## Оглавление.

№ раздела	Название раздела	Стр.
<b>1</b>	Паспорт Программы развития	3
<b>2</b>	Общая информация о колледже	10
<b>3</b>	Миссия колледжа	11
<b>4</b>	Модель выпускника	13
<b>5</b>	Основные направления развития колледжа	16
	5.1. Совершенствование системы управления колледжем	16
	5.2. Качественная подготовка специалистов	18
	5.3. Содержание профессионального образования и организация образовательного процесса	19
	5.4. Совершенствование системы воспитательной работы	23
	5.5. Организация методической и инновационной работы	24
	5.6. Кадровое обеспечение колледжа и система повышения квалификации	26
	5.7. Социально-экономическая поддержка сотрудников и обучающихся колледжа	27
	5.8. Социальное партнерство	28
	5.9. Международное сотрудничество	30
	5.10. Внедрение информационных технологий в образовательный процесс	30
	5.11. Формирование культуры здорового образа жизни обучающихся	31
	5.12. Развитие материально-технической базы колледжа	32
	5.13. Охрана труда	33
<b>6</b>	Риски реализации Программы и их управление	34
<b>7</b>	Система контроля за исполнением Программы развития колледжа	36

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «РЕСТАВРАЦИОННЫЙ КОЛЛЕДЖ «КИРОВСКИЙ»

Программа развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Реставрационный колледж «Кировский» на 2016-2020 годы (далее Программа развития колледжа на 2016-2020годы) - нормативно-правовой документ, представляющий стратегию и тактику развития колледжа, является основным документом для планирования решений всеми структурными подразделениями колледжа.

Программа развития колледжа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации настоящего плана анализируется на заседаниях Общего собрания колледжа, Педагогического совета. Корректировка Программы развития колледжа осуществляется ежегодно только на основании решения Общего собрания колледжа и по результатам ежегодного отчета об итогах реализации каждого ее этапа. Ответственность за реализацию Программы развития колледжа несет директор и руководители структурных подразделений колледжа.

<b>Основания для разработки Программы</b>	<p>Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге».</p> <p>Федеральный закон от 21 июля 2014 года № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования».</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»</p> <p>Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 61 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы" (с изменениями и дополнениями).</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р «О концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы».</p>
-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы».</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г., № 349-р «Комплекс мер направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы»</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р "Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года".</p> <p>Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 мая 2014 года N 355 «Стратегия экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года».</p> <p>Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23 июня 2014 года N 496 о государственной программе Санкт-Петербурга «Экономическое развитие и экономика знаний на 2015-2020 годы».</p> <p>Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 4 июня 2014 года N 453 о государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы».</p> <p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».</p> <p>Конвенция о правах ребенка.</p>
<p><b>Принятие решения о разработке Программы</b></p>	<p>Май 2016 года</p>
<p><b>Разработчики Программы</b></p>	<p>Гусев А.В. – директор, руководитель группы разработчиков  Ананько А.Н.– главный бухгалтер  Букарева Н.А.– заместитель директора по УПР  Изосимова Т.С.– заместитель директора по УМР  Смирнова Е.Л. – заместитель директора по ТО  Прядеина И.О.– заместитель директора по воспитательной работе  Соколова В.В. – заведующая отделением №2  Федоров Л.Д.. – заведующий хозяйственной частью  Чапкина Е.А. – старший мастер  Сергиенко В.И. - специалист по охране труда  Бударина Е.С. – руководитель физвоспитания</p>
<p><b>Цель Программы</b></p>	<p>Обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в доступном качественном образовании по основным и дополнительным программам среднего</p>

	<p>профессионального образования (СПО), в интересах комплектования реставрационных предприятий Санкт-Петербурга и Северо-Западного региона квалифицированными рабочими кадрами в соответствии с государственным заказом и потребностями реставрационных предприятий, а также социально-экономического развития Санкт-Петербурга.</p>
<p><b>Задачи Программы</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведение содержания и структуры основных и дополнительных образовательных программ в соответствии с потребностями инновационного развития регионального рынка труда, обеспечение доступности их освоения различными слоями населения.</li> <li>2. Развитие образовательной инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для рынка труда с учетом текущих и перспективных потребностей предприятий реального сектора экономики и бюджетной сферы Санкт-Петербурга.</li> <li>3. Совершенствование системы непрерывного образования, использование на договорной основе сотрудничества с другими образовательными учреждениями и социального партнерства с работодателями.</li> <li>4. Организация систематической стажировки преподавателей и мастеров п/о на реставрационных предприятиях для ознакомления с новейшими технологическими процессами.</li> <li>5. Оптимизация системы работы с персоналом для повышения результативности педагогической деятельности и внедрения профессионального стандарта педагогической деятельности, переход на эффективный контракт.</li> <li>6. Повышение эффективности кадрового потенциала.</li> <li>7. Совершенствование содержания, технологий образования и системы обеспечения качества образовательных услуг.</li> <li>8. Развитие научно-образовательной, творческой среды и международного сотрудничества.</li> <li>9. Формирование независимой системы оценки качества образования и образовательных результатов.</li> <li>10. Совершенствование воспитательного процесса, создание условий для гармоничного развития личности и реализации ее творческой активности.</li> <li>11. Совершенствование финансово-экономических механизмов управления.</li> <li>12. Развитие международных связей.</li> <li>13. Обеспечение доступной образовательной среды для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</li> </ol>
<p><b>Целевые индикаторы и показатели Программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– доля актуализированных программ СПО – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС) с учетом соответствующих профессиональных стандартов;</li> <li>– удельный вес численности студентов, обучающихся по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям;</li> <li>– количество программ дополнительного профессионального</li> </ul>

	<p>образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– общая численность слушателей программ дополнительного профессионального образования;</li> <li>– удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по специальности, в общей их численности, %;</li> <li>– доля стоимости учебно-лабораторного и производственного оборудования, модернизированного и приобретенного в течение последних 5 лет, в общей стоимости оборудования;</li> <li>– количество компьютеров со сроком эксплуатации не более 5 лет в расчете на одного студента;</li> <li>– объем фонда учебной и учебно-методической литературы;</li> <li>– количество экземпляров учебной литературы на одного обучающегося;</li> <li>– доля обеспеченности образовательных программ электронными ресурсами;</li> <li>– численность руководителей и педагогических работников, прошедших переподготовку или повышение квалификации по программам подготовки кадров по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям;</li> <li>– удельный вес численности обучающихся по индивидуальным учебным планам;</li> <li>– удельный вес численности студентов, обучающихся в системе внутреннего дополнительного образования;</li> <li>– удельный вес численности преподавателей и студентов, принимавших участие в международных образовательных программах;</li> <li>– удельный вес численности обучающихся, вовлеченных во внеклассную деятельность, включая кружки художественного творчества и спортивные секции;</li> <li>– удельный вес численности обучающихся, вовлеченных в волонтерские движения и проекты;</li> <li>– количество студентов, участвующих в региональных, национальных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах, в том числе национального чемпионата WorldSkills Russia</li> <li>– общая численность руководителей и педагогических работников, участвовавших в научных конференциях, форумах, семинарах по вопросам профессионального образования;</li> <li>– количество образовательных программ, получивших профессионально-общественную аккредитацию;</li> <li>– удельный вес численности выпускников, получивших сертификат в независимых центрах оценки и сертификации квалификаций;</li> <li>– удельный вес численности студентов, обучающихся по очной</li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов, обучающихся на бюджетной основе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>– доля выпускников трудоустроенных по полученной специальности;</li> <li>– доля средств, получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в консолидированном бюджете;</li> <li>– доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного педагогического работника;</li> <li>– отношение среднего заработка педагогического работника в образовательной организации (по всем видам финансового обеспечения (деятельности)) к средней заработной плате по экономике региона.</li> </ul>
<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p>Программа будет реализована в 2016-2020 годах в три этапа.</p> <p><b>Первый этап - организационно-подготовительный</b> Разработка Программы, ее обсуждение и согласование. Корректировка имеющихся мероприятий, необходимых для реализации Программы.</p> <p><b>Второй этап – основной этап</b> Реализация мероприятий, предусмотренных Программой в полном объеме, включая промежуточный мониторинг успешности ее реализации и текущую корректировку в случае необходимости.</p> <p><b>Третий этап – заключительно-обобщающий</b> Подведение итогов и научное системное осмысление результатов реализации Программы, распространение накопленного опыта, постановка новых стратегических задач.</p>
<b>Объемы и источники финансирования Программы</b>	<p>Финансирование программы осуществляется за счет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• бюджетных средств колледжа;</li> <li>• участия в федеральных и региональных целевых программах и грантах;</li> <li>• внебюджетных средств колледжа</li> </ul>
<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Новое содержание образовательных программ с учетом потребностей современного рынка труда и обеспечение их доступности для различных слоев населения.</li> <li>2. Сформирована личностно-ориентированная модель обучения.</li> <li>3. Внедрены образовательные программы и отдельные курсы с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</li> <li>4. Реализованы программы дополнительного образования и профессионального обучения, соответствующие приоритетным направлениям технологического развития экономики Санкт-Петербурга.</li> </ol>

5. Модифицирована учебно-лабораторная и производственная база, обеспечивающая практико-ориентированную подготовку специалистов по уровню квалификации, соответствующую требованиям современной экономики.
6. На техническом уровне обеспечена доступная среда для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (дистанционное обучение).
7. Разработана система постоянного обновления учебно-методического сопровождения образовательного процесса с приоритетом электронных ресурсов.
8. Установлены новые и обновлены существующие АРМ, повышающие эффективность управления образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью.
9. Проведена переподготовка и повышение квалификации руководящего состава.
10. Реализована программа по повышению профессионального уровня педагогических работников.
11. Преподаватели профессиональных дисциплин (модулей) и мастера п/о прошли повышение квалификации в форме стажировки по востребованным и перспективным профессиям и специальностям профессионального образования.
12. Внедрен эффективный контракт со всеми работниками образовательной организации, включающий стимулирующие надбавки за качество работы.
13. Осуществлена система целевой подготовки специалиста совместно с работодателем
14. Рост уровня конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда.
15. Создана и поддерживается единая электронная образовательная среда, включая базу данных собственных электронных образовательных ресурсов.
16. Разработана новая форма организации образовательного процесса и методически обеспеченного с учетом возможностей дуального обучения.
17. Повышение уровня общих, профессиональных и специальных компетенций студентов.
18. Созданы условия для творчества студентов на организационном, кадровом и материально-техническом уровне.
19. Внедрены современные технологии выявления особо одаренных и талантливых студентов.
20. Рост количества студентов, принявших участие в региональных, национальных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах, в том числе национального чемпионата «WorldSkills Russia».



	<p>21. Минимизирован человеческий фактор при проведении процедур оценки результатов обучения.</p> <p>22. Созданы условия для развития творческого и интеллектуального потенциала педагогических работников.</p> <p>23. Созданы условия, обеспечивающие воспитание как неотъемлемую часть образования, взаимосвязанную с обучением и самостоятельной деятельностью, с учетом особенностей обучающихся, социального и психологического контекста их развития.</p> <p>24. Созданы условия для привлечения обучающихся к систематическим занятиям физической культурой и спортом.</p> <p>25. Рост численности студентов, вовлеченных в волонтерские движения и проекты.</p> <p>26. Увеличение доходов по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного педагогического работника.</p> <p>27. Увеличение доли средств, получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в консолидированном бюджете.</p> <p>28. Отношение среднего заработка педагогического работника (по всем видам финансового обеспечения) сопоставима со средней заработной платой по экономике региона.</p> <p>29. Сохранение статуса колледжа, как одного из ведущих центров подготовки специалистов реставрации по основной и дополнительной профессиональным программам.</p>
<p><b>Система организации, контроля исполнения Программы развития</b></p>	<p>Контроль по этапам реализации Программы осуществляет директор колледжа.</p> <p>Текущий контроль и мониторинг процесса реализации Программы – осуществляют заместители директора.</p>

## 2. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОЛЛЕДЖЕ

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Реставрационный колледж «Кировский» является профессиональной образовательной организацией.

Место нахождения Образовательного учреждения:

198302, Санкт-Петербург, ул. Морской Пехоты, дом 14, лит. А;

198261, Санкт-Петербург, ул. Стойкости, дом 30, корпус 2, лит. А.

Место нахождения единоличного (постоянно действующего) исполнительного органа:

198302, Санкт-Петербург, ул. Морской Пехоты, дом 14, лит. А.

Полное официальное наименование Образовательного учреждения:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Реставрационный колледж «Кировский».

Сокращенное официальное наименование Образовательного учреждения: СПб ГБПОУ РК «Кировский».

Образовательное учреждение получило наименование в связи с реорганизацией Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Реставрационно-художественный колледж» путем выделения из него и создания Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Реставрационный колледж «Кировский» распоряжением Комитета по образованию от 21.07.2014 № 3182-р.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Реставрационный колледж «Кировский» было создано распоряжением Комитета по образованию от 21.07.2014 № 3182-р.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Реставрационный колледж «Кировский» является правопреемником прав и обязанностей Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«Реставрационно-художественный колледж» в соответствии с передаточными актами.

СПб ГБПОУ РК «Кировский» осуществляет свою образовательную деятельность на основе бессрочной лицензии № 1559 от 05 ноября 2015 г по программам среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих. В рамках комплексной оценки деятельности в 2015 г. была проведена аккредитационная экспертиза образовательной деятельности колледжа по основным профессиональным образовательным программам. Свидетельство о государственной аккредитации – регистрационный №1267 от 29.12.2015г. Срок действия свидетельства - до 29.12.2021г.

«Реставрационный колледж «Кировский» является базовым учебным заведением по подготовке кадров для реставрационных организаций нашего города. Совместно с Союзом реставраторов Санкт-Петербурга, в состав

которого входит колледж, решаются вопросы, связанные с обеспечением строительного-реставрационного рынка профессионально подготовленными кадрами различного уровня квалификации.

В настоящее время к стратегическим приоритетам колледжа относится его активное участие в развитии профессионального образования в важнейшей отрасли города Санкт-Петербург - в сфере реставрационных работ.

### **3. МИССИЯ КОЛЛЕДЖА**

Обеспечение качества подготовки компетентного специалиста, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, в условиях динамично меняющихся потребностей рынка труда; воспитание творческой, социально успешной личности, гражданина через:

- эффективную организацию и высокое качество образовательно-воспитательного и инновационных процессов;
- анализ результатов деятельности и оценку потенциальных возможностей колледжа для удовлетворения запросов всех заинтересованных в качественном образовании сторон.

#### **Политика в области качества**

Приоритетные направления в Политике колледжа в области качества:

- обеспечение высокой конкурентоспособности колледжа на рынке труда образовательных услуг;
- обеспечение высокого качества образовательных услуг на основе практической направленности образовательно-воспитательного процесса, непрерывного развития кадрового, материально-технического и научно-методического потенциала.

#### **Цели и задачи в области качества**

Для осуществления **Политики качества** колледж определил следующие цели:

- повышать степень удовлетворенности потребителей качеством предоставляемых услуг за счёт интеграции образования и производства;
- обеспечивать высокую профессиональную квалификацию и мотивацию деятельности преподавательского и вспомогательного персонала посредством создания и реализации системы персональной оценки труда каждого;
- развивать воспитательный и здоровьесберегающий потенциал образовательной среды;

- создавать позитивный имидж колледжа.

Достижение поставленных **целей** обеспечивается путем решения следующих **задач**:

1. разработка и внедрение эффективной системы управления качеством, обеспечивающей непрерывное повышение качества образовательной деятельности;
2. обеспечение условий для повышения квалификации и роста профессионального мастерства педагогического состава колледжа;
3. непрерывное улучшение качества учебно-методического и материально-технического обеспечения образовательно-воспитательного процесса, внедрение инновационных технологий обучения, создание положительной мотивации студентов к обучению;
4. создание системы оценки качества профессионального образования со стороны социальных партнеров;
5. привлечение социальных партнеров в основные процессы и управление качеством, их содействие трудоустройству выпускников;
6. формирование самодостаточной личности с адекватной самооценкой, способностью к самопрезентации и самостоятельному принятию решений, инициативной, умеющей работать в команде, действовать и побеждать в условиях конкурентной среды;
7. развитие системы управления колледжем на основе четкого распределения ответственности и полномочий, процессного подхода, корпоративной культуры;
8. совершенствование системы материального и финансового обеспечения, а также социальной защищенности студентов и сотрудников колледжа.

### **Ожидаемые результаты**

Стратегия колледжа в области качества должна обеспечить его устойчивое развитие, гарантирующее:

- создание унифицированной, прозрачной для всех сотрудников колледжа и его клиентов саморазвивающейся системы менеджмента качества образовательных услуг на основе сформированных и закрепленных в практике деятельности единых принципов, подходов, процедур решения вопросов в области качества;
- подготовку специалистов на уровне мировых стандартов в соответствии с требованиями работодателей и формирование собственного имиджа стабильного и надежного учебного заведения;
- обеспечение опережающего удовлетворения потребностей внешних и внутренних потребителей;

- обеспечение системных гарантий приобретения студентами знаний, умений, культуры и комплексной подготовки к самореализации в обществе;
- повышение ответственности и мотивации работников на всех уровнях учебно-воспитательной, научно-исследовательской и административной деятельности по управлению качеством образовательных услуг; сплочение коллектива вокруг идеи качества;
- повышение эффективности функционирования колледжа в целом и рост благосостояния его работников.

Руководство колледжа обязуется принимать все необходимые меры, направленные на внедрение «Политики в области качества», доведение ее положений до всего персонала и следование ей во всех подразделениях.

#### **4. МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА СПб ГБПОУ РК «Кировский»**

Конкурентоспособность специалиста на производстве определяет его мотивационная готовность, эмоциональная устойчивость, толерантность, умение управлять своими психическими состояниями и т.д. Однако эти параметры развития личности специалиста не входят в критерии оценки качества его подготовки. В то же время работодатели обращают внимание именно на эти критерии.

В настоящее время все отчетливее наблюдается несоответствие между возрастающей сложностью мира и способностью выпускников ориентироваться в нем. Это выдвигает перед учебными заведениями задачу подготовки выпускника, способного адекватно реагировать на изменения окружающего мира, вооруженного практико-ориентированными знаниями, которые позволят ему реализовать свои потенциальные возможности: ориентироваться в информационном пространстве, управлять технологическими процессами, обладать коммуникативными навыками, находить нестандартные решения в сложных ситуациях и нести за них ответственность.

Понятие «модель специалиста» - довольно емкое и многообразное. Оно может быть определено множеством способов, например, таких как:

- совокупность определенных компетенций, полученных в процессе обучения;
- информационный массив, усвоение которого необходимо для эффективной работы по специальности;
- система обучения, позволяющая специалисту успешно реализовывать все виды деловых производственных контактов с окружающей средой (информационной, технологической, кадровой и др.);
- детальное описание всех интеллектуально-профессиональных, социально-психологических качеств специалиста;
- формализованный перечень всех должностных функций и обязанностей специалиста;

- система навыков, позволяющая специалисту решать стандартные и нестандартные ситуации, возникающие в ходе производственной деятельности;
- описание статистически усредненных характеристик преуспевающего специалиста определенного профиля (возраст, пол, образование, владение современными информационными технологиями, знание иностранных языков и др.).

Согласно предназначению профессиональной школы, целесообразно ставить воспитательные цели и задачи, исходя из главной функции – обучения профессии, подготовки конкурентоспособных специалистов. В этом случае основанием для выработки воспитательных целей может стать модель конкурентоспособного на рынке труда выпускника по каждой специальности в виде описания компетенций, профессионально важных качеств.

Модель выпускника с позиции профессиональной культуры можно рассматривать как совокупность отдельных блоков личностных качеств, механизм воспитания которых должен основываться на синергии воспитательного взаимодействия преподавателя и студентов группы.



### **1 блок - личностные качества профессионального взаимодействия.**

Для успешной деятельности в коллективе работанность более важна, чем взаимная расположенность и симпатия. Но чаще всего приветливость, доброжелательность, искренность вызывают ответную реакцию и удовлетворенно воспринимаются окружающими. Умение считаться с интересами окружающих, вести себя так, чтобы рядом с тобой было удобно и приятно работать другим людям - фундамент сотрудничества. В общении поведение одного человека может быть мерой поведения другого, и таким образом, может быть ориентировано на определенные нормы культуры. Если говорить о культурных нормах, можно говорить о культуре поведения, культуре общения и культуре самовыражения, которые в свою очередь выражают нравственные требования общества. Воспитание студента как высоконравственной личности ориентировано на развитие нравственных качеств: честности, ответственности, обязательности, доброжелательности. Личность раскрывается, прежде всего, с социальной стороны, включенной в систему общественных отношений.

Поэтому одни из важнейших характеристик личности - социальные статусы, которые она занимает в различных сферах, группах, организациях.

## **2 блок — личностные качества профессионального роста.**

Профессиональное развитие неотделимо от личностного - в основе того и другого лежит принцип саморазвития. Продуктивное становление личности зависит не только от жизнедеятельности человека, но и от благоприятных условий: физическое здоровье и внешние данные. Современному обществу, производству нужны специалисты, способные плодотворно работать в условиях жесткой рыночной конкуренции, что требует отменного здоровья, физических сил, волевых качеств. Физическое воспитание - незаменимая часть общего воспитания, которая способствует формированию у студентов социально необходимых качеств: решительности, целеустремленности.

Требования к уровню подготовки выпускника включают: общие требования к его образованности, подготовке по специальным дисциплинам, производственной практике. Но при этом необходимо заложить требования, касающиеся личностных и деятельных качеств как порядочность, добросовестность, ответственность, верность, надежность, честность. Знания сами по себе не определяют качество подготовки выпускника. Конкурентоспособный специалист среднего звена - это человек, у которого помимо профессиональных знаний должны быть сформированы и мотивация к качественному труду, и эмоциональная устойчивость к различным ситуациям, и умение управлять своим психическим состоянием.

## **3 блок - личностные качества творческой профессиональной деятельности.**

Знания студента носят системный характер. Он должен свободно владеть научной терминологией, уметь использовать теоретические знания в профессиональной деятельности, уметь осознанно проанализировать любое явление или процесс, сравнивая его с образцом, отстаивая и высказывая свою точку зрения. Результатом обучения в колледже, является готовность студента к самостоятельной профессиональной деятельности, способность проектировать и прогнозировать результаты своей работы, которая носит исключительно творческий характер.

## **4 блок — личностные качества профессиональной самореализации.**

Профессионально-ценностные ориентации личности обусловлены потребностью осознания его значимости для общества. Различные виды деятельности позволяют студенту наиболее полно проявить себя как личность, в соответствии со своими индивидуальными способностями. Возможности самореализации в перспективе профессиональной деятельности зависят от активизации деятельности студенческих клубов, творческих коллективов, что позволяет усилить мотивацию студентов к участию в общеколледжных мероприятиях, от организации мероприятий по активному подключению студентов к управлению учебным процессом (создание учебных студенческих советов

для обсуждения проблем колледжа, проблем успеваемости, посещаемости). В решении этой задачи важную роль играет студенческое самоуправление. Эти условия реализации творческой активности и самостоятельности в учебно-познавательном и культурном отношениях, которые направлены на умение преодолевать жизненные трудности, умение преподнести себя, самосознание, инициативность, решительность, выносливость, коммуникативность. Разностороннее воспитание является обязательным атрибутом каждого человеческого «я». И от качества воспитания во многом зависит мировоззренческая, культурно-нравственная наполняемость этого «я».

## **5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА**

### **5.1 Совершенствование системы управления колледжем**

В основу качества нашего образовательного учреждения заложены следующие принципы:

- Колледж зависит от своих потребителей, и поэтому стремится знать и понимать настоящие и будущие потребности потребителей, удовлетворять их и, кроме того, стремится превзойти ожидания.

- Потребителями колледжа являются обучающиеся, родители, работодатели, организации, направляющие своих специалистов на обучение, правительственный и регулирующие органы, орган аккредитации, заинтересованные общественные группы.

- Руководство колледжа обеспечивает единство цели и направления деятельности образовательного учреждения. Руководство создаёт и поддерживает внутреннюю среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в решение задач организации.

- Сотрудники всех уровней колледжа составляют основу образовательного учреждения, и их полное вовлечение дает возможность колледжу с выгодой использовать их способности.

- Для достижения желаемых результатов руководство колледжа управляет деятельностью и соответствующими ресурсами как процессом.

- Выявление, понимание и управление взаимосвязанными образовательными процессами как системой вносят вклад в результативность и эффективность колледжа при достижении его целей.

- Постоянное улучшение деятельности колледжа в целом рассматривается как её неизменная цель.

- Принятие эффективных управленческих решений в колледже основывается на анализе фактической информации и фактических данных.

- Колледж и его поставщики взаимозависимы, и отношения взаимной выгоды повышают способность обеих сторон создавать ценность образовательных услуг.

Управление работой СПб ГБПОУ РК «Кировский» осуществляет директор колледжа, назначаемый учредителем. Все остальные сотрудники действуют в соответствии с требованиями должностных инструкций (функциональных обязанностей).

Коллегиальными органами управления колледжа являются: Общее собрание, Педагогический совет, Попечительский совет, Методический совет.

Руководители подразделений несут ответственность за работу и развитие своих подразделений.



Участие обучающихся и их родителей в управлении обеспечивается, в основном, через такие коллегиальные органы управления, как Родительский комитет, Попечительский совет, Педагогический совет и Общее собрание колледжа.

Качество образовательных услуг в колледже обеспечивается двухступенчатой системой управления:

- ✓ Внутренняя – осуществляемая педагогическим коллективом колледжа.
- ✓ Внешняя – осуществляемая учредителем в формах: лицензирования, аккредитации, инспектирования.

**Задача:**

Совершенствование эффективной системы управления колледжем в современных социально-экономических условиях.

**Основные направления:**

1. обеспечение эффективности взаимодействия колледжа с органами управления образованием, службой занятости и общественными организациями города.
2. компьютеризация системы управления колледжем;
3. оптимизация разграничений функций и ответственности административно-управленческого персонала;
4. совершенствование системы мотивации деятельности преподавателей и сотрудников

**Перечень мероприятий**

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг	2016-2020	Директор, заместители директора.
2	Осуществление корректировки должностных инструкций сотрудников колледжа.	2016-2020	Директор, заместители директора.
3	Оптимизация структуры управления колледжем.	2016-2020	Директор, заместители директора.
4	Совершенствование качества планирования: составление годового плана работы колледжа, планов работы на год всех структурных подразделений колледжа, внутриколледжной аттестационной комиссии, методических комиссий.	2016-2020	Директор, заместители директора.
5	Оптимизация взаимоотношений с администрацией столовой.	2016-2020	Директор, ответственный за питание.
6	Разработка и переработка действующих положений, инструкций с целью приведения в соответствие с действующим законодательством, новыми нормативными документами.	2016-2020	Директор, заместители директора.
7	Совершенствование и повышение эффективности системы информационного обеспечения деятельности колледжа.	2016-2020	Директор, заместители директора.

8	Совершенствование единой учебно-методической, организационной и информационной базы для работы по реализации направлений колледжа.	2016-2020	Директор, заместители директора.
9	Проведение самооценки колледжа в соответствии с показателями эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций как средства обеспечения качественных и доступных образовательных услуг в соответствии с потребностями населения	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР

## **5.2 Качественная подготовка специалистов**

### **Задачи:**

Качественная подготовка специалистов, ориентированная на образовательные профессиональные программы СПО ППКРС по специальностям колледжа.

### **Основные направления:**

1. Формирование объемов подготовки специалистов в соответствии с потребностями населения и рынка труда.

2. Развитие учебно-производственной деятельности, соответствующей современным достижениям в профессиональной отрасли.

3. Осуществление уровня качества подготовки рабочих кадров в соответствии с требованиями работодателей.

### **Перечень мероприятий**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственные</b>
1	Открытие новых специальностей в соответствии с потребностями рынка труда	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
2	Изучение и анализ потребностей в специалистах СПО ППКРС на рынке труда в региональном и профессиональном аспектах.	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
3	Формирование контрольных цифр приема в колледж с учетом потребностей рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена	2016-2020	Зам.директора по УПР
4	Проведение коррекции номенклатуры профессий при изменении потребностей на рынке труда	2016-2020	Зам.директора по УПР
5	Совершенствование договорной структуры с социальными партнерами и работодателями.	2016-2020	Зам.директора по УПР
6	Развитие дополнительных образовательных услуг, подготовка и повышение квалификации специалистов и рабочих	2016-2020	Зам.директора по УПР
7	Осуществление подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих из числа взрослого населения, по профессиям реализуемым в колледже, на основании заявок предприятий.	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР

8	Осуществление интеграции с образовательными учреждениями высшего профессионального образования.	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------

### **5.3 Содержание профессионального образования и организация образовательного процесса**

Совершенствование организации и содержания образовательного процесса – одна из центральных задач колледжа.

Качество подготовки специалистов, их конкурентноспособность и профессиональная мобильность в значительной степени определяются содержанием программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

#### **Приоритеты образовательной деятельности**

К стратегическим целям в образовательной сфере относятся:

- ✓ удовлетворение потребности граждан в получении СПО ППКРС и квалификации в избранной области профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;
- ✓ усиление позиций и повышение статуса колледжа в сфере образовательной деятельности на региональном уровне;
- ✓ внедрение активных методов обучения, основанных на решении реальных проблем
- ✓ усиление роли практического обучения;
- ✓ интеграция учебной, воспитательной и методической работы в единое целое;
- ✓ внедрение новых информационных технологий в учебный процесс и в систему управления колледжа;
- ✓ подготовка и повышение квалификации рабочих кадров, обучение взрослого населения.

#### **Задачи:**

1. Приведение профессиональных образовательных программ в соответствие с требованиями ФГОС СПО III поколения, потребностями рынка труда, перспективами развития экономики.
2. Разработка профессиональных образовательных программ в соответствие с требованиями реализации Профессиональных стандартов.
3. Совершенствования контрольно-измерительных материалов для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.
4. Совершенствование образовательного процесса в части создания условий для гармоничного развития личности.

#### **Основные направления:**

1. Приведение профессиональных образовательных программ по специальностям в соответствии с потребностями рынка труда, с требованиями ФГОС СПО III поколения.
2. Разработка профессиональных образовательных программ в соответствие с требованиями реализации Профессиональных стандартов.
3. Формирование актуальных учебно-методических комплексов (УМК) по всем специальностям и дисциплинам.
4. Модернизация и повышение эффективности практического обучения;

5. Введение новых технологий и методов обучения (модульное, метод проектов, информационные технологии).

6. Развитие научно-исследовательской и иной творческой деятельности преподавателей и обучающихся.

7. Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.

8. Развитие дополнительного профессионального образования.

### Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Реализация Федеральных государственных образовательных стандартов СПО	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР
2	Реализация в перспективе Профессиональных стандартов.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР
3	Создание и редактирование учебно-методического обеспечения образовательного процесса по профессиям, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• учебных планов;</li><li>• рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей и профессиональной практики;</li><li>• методических разработок для самостоятельной работы студентов;</li><li>• методических пособий;</li><li>• материалов для проведения комплексной оценки качества подготовки выпускников;</li><li>• материалов для промежуточной аттестации;</li><li>• материалов для итоговой аттестации;</li><li>• учебно-методических комплексов;</li><li>• календарно-тематических планов</li></ul>	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Старший мастер
4	Создание условий для формирования у выпускников профессиональных и общих компетенций: <ul style="list-style-type: none"><li>• Создание условий для эффективной организации самостоятельной работы обучающихся;</li><li>• Организация участия работодателей в экспертизе аттестационных материалов, критериев оценки и в процедуре промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся/выпускников колледжа</li><li>• Привлечение представителей работодателя к организации работы государственных</li></ul>	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Старший мастер

	<p>аттестационных комиссий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение встреч работодателей и администрации колледжа с целью отслеживания изменяющихся профессиональных ориентировок</li> <li>• Привлечение специалистов, социальных партнеров для работы в колледже по совместительству</li> </ul>		
5	Развитие модульно-компетентностной модели профессионального образования.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Старший мастер
6	Разработка и модернизация учебных планов, профессиональных образовательных программ, образовательных ресурсов (учебников и учебных пособий, в том числе электронных), программ дополнительного профессионального образования в связи с выходом профессиональных стандартов.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Старший мастер
7	Разработка структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ для обеспечения их соответствия требованиям профессиональных стандартов, современной экономики и изменяющимся запросам работодателя.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР
8	Разработка программ учебной и производственной практики по всем профессиям, реализуемым в колледже, с учетом перехода на профессиональные стандарты и специфики предприятий.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР
9	Совершенствование форм промежуточного и итогового контроля обучающихся	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зам.директора по ТО
10	Лицензирование новых специальностей	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР
11	Внешнее рецензирование новых образовательных программ и учебно-методических материалов	2016-2020	Зам. дир. по УМР Союз реставраторов СПб Зав.отделениями
12	Развитие научно-исследовательской работы преподавателей и обучающихся	2016-2020	Зам. директора по УМР
13	Организация работы по развитию новых форм образовательного процесса (конференции, олимпиады, смотры, конкурсы и т.д.)	2016-2020	Председатели МК
14	Закупка учебно-методического и программного обеспечения образовательного процесса	2016-2020	Директор Зав. хоз.частью

	(включая электронно-образовательные ресурсы модульной архитектуры) для реализации новых и модернизации существующих образовательных программ.		
15	Модернизация оснащения кабинетов, лабораторий, мастерских.	2016-2020	Директор Зав. Хоз.частью Зам.директора по УПР Зам. директора по ТО Старший мастер
16	Использование в образовательном процессе активных методов обучения и информационных технологий	2016-2020	Преподаватели Мастера п/о
17	Сотрудничество с другими образовательными учреждениями СПО.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам. директора по УМР
18	Повышение эффективности практического обучения при разработке учебных планов и программ подготовки по ФГОС СПО III поколения	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам. директора по УМР Зав.отделениями
19	Организация и проведение внутриколледжных предметных олимпиад, спартакиад и конкурсов по общеобразовательным предметам	2016-2020	Зам. директора по ТО
20	Организация участия обучающихся в ежегодных городских предметных олимпиадах по общеобразовательным предметам, организованных Комитетом по образованию.	2016-2020	Зам. директора по ТО
21	Организация и проведение внутриколледжных конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся.	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УВР Старший мастер
22	Организация участия обучающихся в ежегодном городском конкурсе "Шаг в профессию" в системе СПО. Организация участия обучающихся в ежегодном городском конкурсе «Реставратор года», организованным Союзом реставраторов СПб.	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УВР Старший мастер
23	Организация участия обучающихся в региональных, национальных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, в том числе национального чемпионата WorldSkills Russia.	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УВР Старший мастер
24	Заключение перспективных договоров с предприятиями на прохождение	2016-2020	Зам.директора по УПР

	производственной практики.		Старший мастер
25	Организация практики по профилю специальности на базе реставрационных предприятий.	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
26	Контроль качества образовательного процесса: Проведение мониторинга качества обучения выпускников и удовлетворенности уровнем подготовки среди работодателей.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам. директора по УМР Зам. директора по ТО
27	Обеспечения взаимодействия подразделений колледжа, занимающихся вопросами профориентации и трудоустройства, с районными службами занятости населения, кадровыми агентствами и кадровыми службами предприятий и организаций, участие в проводимых ярмарках профессий. Сотрудничество с СПб музеем истории профессионального образования.	2016-2020	Зам. директора по УВР Старший мастер.
28	Расширение применения электронных обучающих средств по специальностям подготовки в соответствии с ФГОС		Зам.директора по УПР Зам. директора по УМР Председатели МК

#### **5.4 Совершенствование системы воспитательной работы**

Система воспитательной работы в колледже ориентирована на обеспечение единства деятельности коллектива преподавателей, мастеров п/о и обучающихся с целью подготовки высококвалифицированных специалистов на основе оптимального выбора содержания форм и методов воспитательного воздействия. В основу воспитательной системы колледжа положены базовые направления традиционной отечественной системы воспитания. Это интеллектуальное, духовно-нравственное, патриотическое, эстетическое, трудовое и физическое воспитание.

Отмеченные целевые установки реализуются при решении следующих задач:

✓ Формирование сознания общественного долга, гражданской ответственности и общественно-политической активности. Развитие профессиональных способностей, умения, мастерства, выработка стремления к самообразованию и повышению профессионализма, развитие инициативы и творческого поиска.

✓ Воспитание устойчивых, нравственно-эстетических качеств, развитие художественных и творческих способностей, интеллектуальной активности, научной эрудиции и познавательных интересов.

✓ Воспитание позитивного отношения к труду, уважения к рабочим профессиям, выработка основных трудовых умений и навыков.

✓ Воспитательная система строится на следующих принципах: целенаправленность воспитания, систематичность и последовательность воспитания, гуманизация воспитания, личностный подход к воспитанию, общественная направленность воспитания, связь воспитания с жизнью.

В колледж в настоящее время поступают обучающиеся, требующие индивидуального подхода в процессе обучения и социальной адаптации.

## Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Совершенствование концепции воспитательной работы	2016-2020	Зам директора по УВР
2	Обобщение и распространение опыта работы лучших мастеров п/о и классных руководителей.	2016-2020	Зам директора по УВР
3	Участие в семинарах по обмену опытом преподавателей по общим гуманитарным и социально-экономическим дисциплинам	2016-2020	Председатели МК
4	Проведение конференций, конкурсов, олимпиад, КВН, спортивных соревнований, тематических вечеров, встреч с интересными людьми, руководителями предприятий	2016-2020	Зам директора по УВР
5	Организация встреч обучающихся с наркологом, гинекологом, представителями судебных и правоохранительных органов.	2016-2020	Зам.директора по УВР
6	Организация занятий по физической культуре с учетом физиологического состояния здоровья обучающихся.	2016-2020	Руководитель физического воспитания
7	Поддержание деятельности Совета учащейся молодежи, как формы самоуправления в группах, колледжа	2016-2020	Зам.директора по УВР
8	Поддержка деятельности волонтерского движения	2016-2020	Зам.директора по УВР
9	Расширение спектра действующих кружков и секций	2016-2020	Зам.директора по УВР
10	Формирование патриотизма у обучающихся колледжа: проведение цикла мероприятий посвященных Дню снятия блокады Ленинграда и Дню Победы в ВОВ.	2016-2020	Зам.директора по УВР

### **5.5 Организация методической и инновационной работы**

Основными направлениями методической и инновационной работы, повышающими продуктивность учебного процесса являются:

- Стандартизация профессионального образовательного процесса.
- Методическая оснащенность, направленная на использование современных форм и методов обучения.
- Информационно-методической обеспечение самообразовательной деятельности педагогического коллектива.
- Создание условий, обеспечивающих развитие научно-исследовательской и учебно-исследовательской работы в образовательном процессе.

#### **Задачи:**

1. Поддержание научно-методического обеспечения образовательного процесса по всем специальностям в соответствии с действующими образовательными стандартами и введением профессиональных стандартов.

2. Реализация в учебном процессе проблемно-развивающего обучения, личностно-ориентированного процесса.



### Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Поддержание научно-методического обеспечения образовательного процесса в соответствии с действующими образовательными стандартами III поколения по всем специальностям	2016-2020	Зам.директора по УМР
2	Разработка научно-методического обеспечения образовательного процесса с учетом перехода на Профессиональные стандарты.	2017-2020	
3	Разработка и корректировка рабочих программ на актуальность по действующим стандартам по всем учебным дисциплинам.	2016-2020	Зам.директора по УМР
4	Разработка и корректировка программ профессиональных модулей, разработка и корректировка контрольно-оценочных средств по всем профессиям, реализуемым в колледже.	2016-2020	Зам.директора по УМР
5	Корректировка программ учебной и производственной практики по всем профессиям, реализуемым в колледже.	2016-2020	Зам.директора по УМР Старший мастер
6	Совершенствование форм промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся.	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УМР
7	Систематизация учебно-исследовательской и иной творческой деятельности преподавателей и обучающихся. - активизация работы по подготовке и проведению открытых уроков и внеклассных мероприятий - публикация сборников материалов студенческих научно-практических конференций, результатов научно-исследовательской и методической деятельности преподавателей.	2016-2020	Методический совет колледжа, зам. директора по УМР, председатели МК
8	Разработка документации для прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации колледжа.	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УМР
9	Совершенствование комплектования библиотечного фонда, кабинетов и мастерских современными учебными пособиями.	2016-2020	Зав. библиотекой
10	Совершенствование условий для реализации педагогическими работниками возможностей непрерывного образования и с учетом их профессиональных потребностей	2016-2020	Зам. директора по УПР Зам.директора по УМР

11	Создание электронного портфолио преподавателя, мастера п/о как результата организации проектно-исследовательской деятельности преподавателя и обучающегося.	2016-2020	Зам.директора по УМР Председатели МК Преподаватели Мастера п/о
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------

## **5.6 Кадровое обеспечение колледжа и система повышения квалификации.**

Основной организационной формой повышения квалификации являются курсы повышения квалификации на базе АППО или ресурсных центров Санкт-Петербурга, а также участие в семинарах, конкурсах и конференциях проводимых в городе и за его пределами, участие в разработке рабочих программ, учебно-методических пособий и т.д.

Результаты повышения квалификации учитываются при аттестации сотрудников колледжа.

### **Задача:**

1. Развитие кадрового потенциала колледжа в соответствии с современными требованиями к подготовке специалистов.

### **Перечень мероприятий**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственные</b>
1	Мониторинг кадровой обеспеченности колледжа	2016-2020	Заместители директора Зав.отделом кадров
2	Формирование и подготовка кадрового резерва с целью омоложения кадрового потенциала, создание условий для закрепления в колледже молодых талантливых педагогов, усиления конкурсных начал в системе отбора и подготовки кадров	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зав.отделом кадров
3	Создание системы пополнения педагогических работников колледжа из числа выпускников колледжа.	2016-2020	Заместители директора Зав.отделом кадров
4	Переподготовка, повышение квалификации и стажировка преподавателей, мастеров производственного обучения на базе предприятий.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зав.отделом кадров
5	Переподготовка, повышение квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения на базе АППО, УМЦ Комитета по образованию	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зав.отделом кадров
6	Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников в части, касающейся реализации дополнительных профессиональных программ	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зав.отделом кадров
7	Организация участия педагогических работников в ежегодном конкурсе	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР

	"Преподаватель года в системе среднего профессионального образования Санкт-Петербурга", в конкурсе «Мастер п/о года в системе среднего профессионального образования Санкт-Петербурга»		Зам. директора по ТО Старший мастер
8	Организация повышения квалификации для различных категорий сотрудников колледжа	2016-2020	Зав.отделом кадров
9	Привлечение высококвалифицированных специалистов компаний-работодателей для участия в учебном процессе	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
10	Компьютеризация системы учета кадров, сроков повышения квалификации и сроков аттестации.	2016-2020	Зав.отделом кадров
11	Создание условий и мотивации для аттестации и переаттестации преподавателей на квалификационные категории.	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам.директора по УМР Зам. директора по ТО

## **5.7 Социально-экономическая поддержка сотрудников и обучающихся колледжа**

### **Задачи:**

1.Совершенствование системы социально-экономической поддержки сотрудников и обучающихся колледжа.

### **Основные направления:**

1.Формирование системы стимулирования сотрудников, обеспечивающей повышения уровня профессионального мастерства.

2.Развитие различных форм социальной поддержки обучающихся и сотрудников колледжа.

### **Перечень мероприятий**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственные</b>
1	Совершенствование системы «эффективного контракта», актуализация Положения о материальном стимулировании работников колледжа	2016-2020	Директор
2	Специальные стипендии Правительства Санкт-Петербурга в области среднего профессионального образования победителям и призерам конкурса "Студент года", конкурсов профессионального мастерства и студенческих предметных олимпиад в системе СПО из средств бюджета Санкт-Петербурга	2016-2020	Комитет по науке и высшей школе
3	Назначение и выплата обучающимся колледжа целевой стипендии из средств, перечисленных другими организациями	2016-2020	Зам. директора по УПР Старший мастер

	(Союз реставраторов СПб)		
4	Оказание материальной помощи сотрудникам и обучающимся в кризисных ситуациях	2016-2020	Директор
5	Компенсационные выплаты сотрудникам колледжа при приобретении санаторных путевок.	2016-2020	Директор
6	Привлечение предприятий к оплате образовательных услуг по подготовке специалистов из числа взрослого населения на базе колледжа на основании заявок предприятий	2016-2020	Директор Зам. директора по УПР

### **5.8 Социальное партнерство**

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, обращают внимание на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к учебному заведению со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. И все это происходит при недостаточном финансировании учебных заведений со стороны государства.

В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между учебным заведением и предприятиями, которая сформирует и требования к специалисту, и источники финансирования на его подготовку. Такие отношения определяют понятия «социальное партнерство».

Социальное партнерство состоится и будет развиваться тогда, когда будут удовлетворяться интересы всех участников партнёрства.

#### **Задача:**

1. Совершенствование системы отношений между колледжем и социальными партнерами.
2. Создание положительного образа профессий в глазах потребителей.
3. Содействие адаптации будущих специалистов к работе на предприятиях в современных условиях рынка труда.

#### **Основные направления в работе:**

1. Участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников.
2. Совершенствование работы по содействию в трудоустройстве выпускников.
3. Участие работодателей в разработке образовательных программ по специальностям, реализуемым в колледже.
4. Участие работодателей в конкурсах профессионального мастерства, профессиональных выставках, проведении мастер-классов.

### **Перечень мероприятий**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственные</b>
----------	--------------------	-------------------------	----------------------

1	Мониторинг рынка труда и содействие трудоустройству и карьерному росту обучающихся и выпускников, включая мониторинг карьеры выпускников; участие в формировании рынка труда совместно с социальными партнерами	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
2	Заключение взаимовыгодных договоров о сотрудничестве между предприятиями-работодателями и колледжем	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
3	Реализация сотрудничества с Союзом реставраторов СПб на основании адресной программы	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
4	Заключение договоров между предприятиями-работодателями и колледжем, предусматривающих назначение и выплату обучающимся колледжа целевой стипендии	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР Старший мастер
5	Совершенствование системы анкетирования по вопросам оценки качества деятельности колледжа	2016-2020	Зам. директора по УВР
6	Совершенствование организации производственной практики. Привлечение к разработке программ практики работодателей.	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
7	Содействие трудоустройству выпускников путем поиска новых форм работы с работодателями, использования современных информационных технологий	2016-2020	Зам.директора по УПР Старший мастер
8	Создание подразделения "Центр содействия трудоустройству выпускников" на базе колледжа	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
9	Активизация сотрудничества с заинтересованными организациями с целью формирования в у обучающихся в колледже потребности в здоровом образе жизни.	2016-2020	Зам.директора по УВР
10	Профориентационная работа, работа со школами, организация участия в ярмарках, дни открытых дверей	2016-2020	Зам.директора по УВР Ответственный секретарь приемной комиссии
11	Разработка и проведение мероприятий по привлечению спонсорских средств на развитие колледжа социальными партнерами (работодателями, депутатами, родителями и др.)	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
12	Совершенствование PR-деятельности с привлечением ресурсов Интернета (социальные сети) и СМИ	2016-2020	Зам. директора по УМР Ответственный за организацию работы сайта ОУ
13	Обеспечить преемственность среднего профессионального образования с высшими образовательными организациями, закрепив договорными отношениями.	2016-2020	Директор Зам.директора по УПР
14	Заключение договоров о совместной образовательной и творческой деятельности:	2016-2020	Зам.директора по УПР Зам. директора по УВР

			Зам. директора по ТО
15	Реализация совместных проектов с Комитетом по молодежной политике	2016-2020	Зам. директора по УВР

## **5.9 Международное сотрудничество**

Международное сотрудничество осуществляется на основе договоров о сотрудничестве между российскими учебными заведениями профессионального образования и учебными заведениями зарубежных стран.

Цель международной деятельности: развитие международных связей с образовательными учреждениями различных стран, поддержка межкультурной коммуникации студентов и преподавателей, реализация международных научно-образовательных программ и проектов. Основные задачи:

- новое содержание профессионального образования, новые методики и формы обучения по профилю реставрации:
  - подготовка и повышение квалификации педагогических кадров для системы профессионального образования.
  - обмены и стажировки.

### **Перечень мероприятий**

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Осуществление сотрудничества с образовательными учреждениями и другими организациями различных стран мира	2016-2020	Директор
2	Осуществление программ обмена для студентов и преподавателей	2016-2020	Директор
3	Организация международных конференций, семинаров и другие мероприятия	2016-2020	Директор
4	Разработка и реализация сертифицируемых совместных образовательных программ и проектов	2016-2020	Директор

## **5.10 Внедрение информационных технологий в образовательный процесс**

Одним из приоритетных направлений процесса информатизации современного общества является информатизация образования.

Внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс является необходимым и закономерным условием, позволяющим повысить эффективность всех форм учебного процесса и качества подготовки специалистов.

### **Задачи:**

1. Приобретение технических средств в учебные кабинеты.
2. Создание условий для использования компьютерных технологий и программного обеспечения в течение всего срока обучения.

### **Основные направления:**

1. Эффективное использование коммуникационных услуг: электронная почта, Интернет.

## 2.Использование и развитие компьютерных обучающих систем.

### Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Создание и внедрение в образовательных процесс обучающихся и контролирующих программ по циклам дисциплин и профильным специальностям колледжа	2016-2020	Преподаватели информатики
2	Поиск новых форм представления колледжа посредством использования информационных технологий и продвижения в Интернет-пространстве для поддержания положительного имиджа образовательного учреждения.	2016-2020	Зам.директора по УМР Зам.директора по УВР
3	Модернизация сайта в целях повышения его доступности, привлекательности и информативности	2016	Ответственный за организацию работы сайта ОУ
4	Обеспечение рекламной информации в Интернет-пространстве	2016-2020	Директор Зам. директора по УПР Старший мастер
5	Приобретение современного программного обеспечения по циклам дисциплин общепрофессионального и профессионального циклов.	2016-2020	Преподаватели
6	Комплектование библиотеки, кабинетов и мастерских современной учебной литературой, подпиской на периодические издания.	2016-2020	Зам.директора по УВР заведующая библиотекой
7	Создание базы данных библиотечного фонда колледжа	2016-2020	Заведующая библиотекой

### 5.11 Формирование культуры здорового образа жизни обучающихся.

Главная цель – сохранение и укрепление здоровья обучающихся.

#### Задачи

- способствовать развитию спортивно-массовой работе с обучающимися
- обеспечить психологически комфортную среду для обучающихся.

#### Основные направления:

- совершенствование системы диагностики и мониторинга состояния условий образовательной среды;
- формирование и развитие спортивно-массовой работы;

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Мониторинг медико-психологического состояния здоровья обучающихся	2016-2020	Мед. работник, кл. руководители
2.	Организация горячего питания, контроль за горячим питанием.	2016-2020	Ответственный за питание

3.	Использование в образовательном процессе малых форм физического воспитания и психологической разгрузки (минуты релаксации)	2016-2020	Преподаватели, мастера п/о
4.	Организация и проведение внутриколледжных спортивных мероприятий по различным видам спорта.	2016-2020	Руководители физвоспитания, преподаватели физкультуры.
5.	Подготовка и участие в городских спортивных мероприятиях.	2016-2020	Руководители физвоспитания, преподаватели физкультуры.

## **5.12 Развитие материально-технической базы колледжа**

### **Задачи:**

1. Укрепление и совершенствование материально-технической базы колледжа с целью развития образовательного учреждения для подготовки высококвалифицированных специалистов с учетом потребностей рынка труда.

2. Приведение материально-технического оснащения колледжа в соответствие с требованиями современного инновационного промышленного производства для повышения качества подготовки специалистов для экономики Санкт-Петербурга.

3. Создание условий для повышения эффективности расходования бюджетных средств

### **Основные направления:**

1. Поддержание инфраструктуры колледжа в соответствии с требованиями санитарии и гигиены, охраны труда и здоровья, а также создание условий для отдыха.

2. Развитие материально-технической базы колледжа, обеспечивающее повышение профессиональной и личной творческой активности сотрудников и выпускников.

3. Ремонт учебных корпусов, производственных помещений и других социально-культурных объектов, закрепленных за колледжем на праве оперативного управления;

4. Переоборудование и оснащение инвентарем, современным учебно-лабораторным оборудованием и компьютерной техникой, обеспечение другими электронными средствами.

### **Перечень мероприятий**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственный</b>
1.	Материально-техническое обеспечение разработки новых и модернизации существующих образовательных программ с целью получения практических навыков и профессиональных компетенций.	2016-2020	Зам директора по АХЧ Заведующий хоз. частью
2.	Закупка оборудования для специализированных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, тренажеров с целью развития материально-технической базы учебно-инновационных комплексов.	2016-2020	Зам директора по АХЧ Заведующий хоз. частью



3.	Обновление и приобретение технических средств обучения - приобретение ТСО для обеспечения учебного процесса - обновление стендов, наглядных пособий в кабинетах по дисциплинам	2016-2020	Зам. директора по ТО Зам директора по АХЧ Заведующий хоз. частью
4.	Обновление информационного программного обеспечения: - замена устаревшего оборудования на современные обучающие устройства -приобретение компьютеров	2016-2020	Зам директора по АХЧ Заведующий хоз. частью
5.	Обновление библиотечного фонда	2016-2020	Зам. директора по ТО Старший мастер Заведующая библиотекой
6.	Создание экспозиции, в музее колледжа	2016-2020	Зам.директора по УВР
7.	Пополнение электронной библиотеки колледжа.	2016-2020	Зам директора по УМР Председатели МК преподаватели
8.	Приобретение комплектов ученической мебели и оборудования в кабинеты, лаборатории и мастерские	2016-2020	Зам. директора по ТО Зам директора по АХЧ Заведующий хоз. частью

### 5.13 Охрана труда

#### Задачи:

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

#### Основные направления:

- Поддержание инфраструктуры колледжа в соответствии с требованиями санитарии и гигиены, охраны труда и здоровья, а также создание условий для отдыха.
- Создание здоровых и безопасных условий труда для учащихся и сотрудников..
- Функционирование эффективной системы планирования и учебно-воспитательных мероприятий;
- Создание информационной среды в области обеспечения безопасности
- Пропаганда травмобезопасного поведения в учебном заведении, на улице и общественных местах. Чёткое обеспечение внутриобъектового и контрольно-пропускного режима в зданиях Колледжа.

#### Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
1.	Обучение по охране труда. (Обучение руководителей и специалистов согласно постановлению минтруда и социального развития).	2016-2020	Ответственный за охрану труда

2.	Обучение по вопросам Ростехнадзора. (обучение и проверка знаний сотрудников колледжа)	2016-2020	Ответственный за охрану труда
3.	Обучение по электробезопасности (обучение и проверка знаний сотрудников колледжа)	2016-2020	Ответственный за охрану труда
4.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	2016-2020	Ответственный за охрану труда
5.	Совершенствование нормативно-правовой базы по охране труда	2016-2020	Ответственный за охрану труда
6.	Проведение инструктажей в области охраны труда для сотрудников колледжа и обучающихся	2016-2020	Ответственный за охрану труда
7.	Ведение документации по вопросам охраны труда	2016-2020	Ответственный за охрану труда
8.	Приобретение нормативной литературы по охране труда	2016-2020	Ответственный за охрану труда

## **6. РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ И ИХ УПРАВЛЕНИЕ**

Не все ожидаемые социально-экономические эффекты, как следствие реализации программных мероприятий, направленных на достижение целей и задач Программы могут быть достигнуты. Это обусловлено возможностью форс-мажорных обстоятельств, появлением новых неучтенных событий и явлений во внешней и внутренней среде, существенно влияющих на развитие образовательной организации, а также просто «человеческим фактором».

Риски реализации Программы разделены на внутренние, которые относятся к сфере компетенции образовательной организации и органов ее управления, и внешние, наступление или не наступление которых не зависит от действий образовательной организации. Такие риски носят, как правило, финансово-экономический, административно-управленческий, социальный и политический характер.

Внутренние риски могут являться следствием:

- низкой исполнительской дисциплины исполнителей Программы, должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий Программы;
- неэффективных управленческих решений в ходе выполнения Программы из-за недостаточного уровня концептуальной компетентности руководителей (отсутствие или недостаточность системного и стратегического мышления), а также локальных ошибок исполнителей;
- несвоевременной разработки, согласования и принятия документов, обеспечивающих выполнение отдельных мероприятий Программы;

- недостаточной оперативности при корректировке плана реализации Программы при наступлении внешних рисков реализации Программы;
- низкого уровня мотивации ответственных исполнителей программных мероприятий, а также отсутствия необходимых ресурсов для их выполнения;
- неэффективного расходования бюджетных средств в ходе выполнения Программы;
- отсутствия со стороны руководителей и органов управления необходимой координации действий при реализации Программы;

Мерами управления внутренними рисками являются:

- детальное планирование хода реализации Программы;
- оперативный мониторинг выполнения мероприятий Программы;
- своевременная актуализация ежегодных планов реализации Программы, в том числе корректировка состава и сроков исполнения мероприятий с сохранением ожидаемых результатов мероприятий Программы;
- повышение квалификации руководителей в области стратегического управления и проектного менеджмента;
- своевременная разъяснительная работа среди персонала образовательной организации, информирование о целях, задачах и ходе реализации Программы и возможных ее эффектах.

Внешние риски могут являться следствием:

- нестабильности законодательства и текущей экономической ситуации;
- неопределенности политической ситуации, неблагоприятных социально-экономических и демографических изменений в стране или регионе;
- сокращения ранее выделенного бюджетного финансирования в процессе реализации Программы;
- снижения уровня поддержки Программы социальными партнерами, в т.ч. возможность срывов договорных обязательств;
- колебания рыночной конъюнктуры в сфере образовательных услуг (маркетинговые риски).

Мерами управления внешними рисками являются:

- мониторинг и прогнозирование текущих тенденций в сфере реализации Программы и при необходимости актуализация плана реализации Программы;
- формирование позитивного отношения общественного мнения к деятельности образовательной организации в части ее перспективного развития;
- вовлечение работодателей, родителей, СМИ и иных заинтересованных групп в развитие образовательной организации в управление реализацией Программы.

Для минимизации возможных отрицательных последствий реализации Программы будет принят ряд концептуальных мер. Прежде

всего, это гибкое управление ходом реализации Программы и принятие необходимых корректирующих решений на основе мониторинга хода реализации проектов и программных мероприятий, ее выполнения в целом. Привлечение общественности и бизнес сообщества к реализации и оценке результатов реализации Программы, повышение публичной отчетности о ходе реализации Программы.

## **7. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

Контроль за реализацией Программы осуществляет Общее собрание колледжа. Один раз в полугодие ответственные докладывают о результатах выполнения Программы развития на заседании педагогического совета.

Последовательность реализации Программы будет отслеживаться регулярно в соответствии с планами работы на заседаниях педагогического совета, методического совета, методических комиссиях с выработкой конкретных решений, определением сроков исполнения и ответственных.

Мониторинг будет осуществляться по установленным критериям ожидаемых результатов по направлениям.

Таким образом, все этапы реализации Программы будут находиться под постоянным контролем со стороны Общего собрания колледжа, педагогического совета, методического совета, педагогической общественности с целью внесения своевременных коррективов в реализацию Программы.