

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

СОГЛАСОВАНА

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области

«13» 01 2017 г.

ПРИНЯТА

на собрании трудового коллектива техникума

«29» декабря 2016 г.

Протокол № 26

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

техникум"



Г.Н. Русакова

2016 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Екатеринбургский энергетический техникум»
на 2017 - 2020 г.г.

Екатеринбург

2016

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы развития	3
2.	Информационная справка о ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»	6
3.	Аналитико-прогностическое обоснование программы	15
3.1.	Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды ПОО	15
3.2.	Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды ПОО	26
3.3.	Анализ состояния научно-методической и инновационной деятельности	33
4.	Концепция развития ПОО	44
5.	Финансовое обеспечение Программы	51
6.	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	52
7.	Система контроля за исполнением Программы развития	53
8.	Система целевых индикаторов и показателей	54

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Наименование программы	Программа развития ПОО
<p>Основания для разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; -Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 N 497 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы"; - Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 г. №349-р «О комплексе мер по совершенствованию системы среднего профессионального образования»; -Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «О Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; -Приказ Минобрнауки РФ от 14.06.2013 г. № 464 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО» (в ред. Приказов Минобрнауки России от 22 января 2014 г. № 31, от 15 декабря 2014 г. № 1580) - Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобренной Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн); - Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования; - Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования. - Комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р); - Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями; - Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на 2016 - 2030 годы (утверждена Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 г. № 151-ОЗ (проекты: «Уральская инженерная школа», «Качество образования как основа благополучия», «Педагогические кадры XXI века»); - Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года» (утверждена постановлением Правительства

Наименование программы	Программа развития ПОО
	Свердловской области от 21 октября 2013 г. № 1262-ПП (с изменениями) "Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года" утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р
Сроки разработки и реализации Программы	2017-2020 г.г.
Разработчик Программы	ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» (далее – Техникум)
Основная цель Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение правовых, экономических, организационных, методических, научных условий, обеспечивающих стабильное развитие Техникума в условиях инновационной экономики, укрепление имиджа образовательного учреждения 2. Развитие Техникума, как одного из составляющего научно-образовательного комплекса, обеспечивающего конкурентоспособными специалистами энергетическую отрасль экономики. 3. Создание условий для развития научного творческого потенциала обучающихся техникума.
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание и распространение структурных и технологических инноваций; 2. Реализация мер по развитию научно-образовательной и творческой среды в Техникуме, развитие эффективной системы дополнительного профессионального образования; 3. Создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для современной экономики области в соответствии с требованиями национальных, региональных и международных стандартов; 4. Формирование востребованной системы оценки качества освоения образовательных программ техникума.
Целевые индикаторы и показатели эффективности Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. обеспечение осуществления подготовки кадров по наиболее перспективным и востребованным на рынке труда Свердловской области профессиям и специальностям; 2. участие работодателей в реализации образовательных программ (организация учебных и производственных практик, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ и оценке результатов их освоения, проведении учебных занятий); 3. уровень разработки и распространения для использования оценочных инструментов в целях проведения оценки качества образования; 4. обеспечение создания условий для получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий; 5. доля выпускников основных образовательных программ прошедших сертификацию квалификаций;

Наименование программы	Программа развития ПОО
	6. доля образовательных программ, прошедших общественную аккредитацию
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - 100 % педагогических работников Техникума прошли переподготовку и повышение квалификации по профилю специальности; - внедрены новые механизмы участия работодателей в решении задач обеспечения предприятий квалифицированными кадрами; - организовано участие студентов в международных и всероссийских олимпиадах (конкурсах) профессионального мастерства; - создана инфраструктура, обеспечивающая хранение данных об образовательных достижениях педагогических работников; - обучены работники по программам формирования информационной, финансовой и правовой грамотности; - запущены программы дополнительного профессионального образования, соответствующие направлениям технологического развития региона; - приняты и используются современные программы обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по программам среднего профессионального образования; - проведена переподготовка руководящего состава в техникуме; - разработаны правовые и финансовые механизмы реализации инновационных моделей; - обеспечена поддержка проектов вовлечения студентов в волонтерские проекты; - разработана и реализована программа развития компетенций студентов в принятии решений, затрагивающих их интересы, в работе в органах самоуправления и коллегиального управления техникума; - создана единая система интеллектуальных и творческих состязаний, способствующая выявлению и сопровождению одаренных студентов; - внедрены современные технологии выявления талантливых студентов; - внедрена система контроля качества среднего профессионального образования на основе развития контрольно-надзорных механизмов; - использованы единые оценочные материалы для итоговой аттестации выпускников.
Источники и объёмы финансирования	<ul style="list-style-type: none"> - Субсидии на выполнение государственного задания - Средства от приносящей доход деятельности

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О ГАПОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Полное наименование: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум»

Сокращенное наименование: ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Директор техникума: Русакова Галина Николаевна

Адрес: 620103 Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Умельцев, д.1.

Телефон/факс 8(343)256-96-14

E-mail: enn@etel.ru

сайт: <http://ekbenergo.ru>

Основные этапы истории развития

Екатеринбургский энергетический техникум, ранее Свердловский энергетический техникум Министерства электростанций был открыт в 1930 году на базе Свердловской школы им. И.С. Тургенева. В 1954 году техникум передается в Министерство строительства электростанций и ему присваивается новое название - Свердловский энергостроительный техникум. В 1956 году создается Свердловский вечерний энергетический техникум, которому передаются следующие филиалы энергостроительного техникума:

при Березниковской ТЭЦ

при Серовской ГРЭС,

при СУГРЭС, Свердловэнерго,

при Закамской ГЭС,

при Кизилловской ГРЭС и др.

В 1976 году началось и в 1990 году закончилось строительство новых корпусов техникума и общежития. С 1992 года техникум переименован в Екатеринбургский энергетический техникум на основании приказа Министерства топлива и энергетики РСФСР от 27.02.92 г. № 57.

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 17.06.2004 г. № 288 «О Федеральном агентстве по образованию» и распоряжения Правительства Российской Федерации от 24.01.2005 № 64-р 01.04.2005 г. техникум перешел в ведение Федерального агентства по образованию. На основании приказа Федерального агентства по образованию от 22.02.2007 г. №373 техникум переименован в Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Екатеринбургский энергетический техникум.

На основании Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 г. № 2413-р техникум перешел в ведение Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. На основании приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 12.01.2012 г. № 01-д техникум переименован в государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум».

На основании Постановления Правительства Свердловской области от 25.01.2013 г. № 82-ПП Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум» переименовано в государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум».

На основании Постановления Правительства Свердловской области от 29.04.2015 г. № 310-ПП Государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум» переименовано в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум», сокращенное название: ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум».

Екатеринбургский энергетический техникум расположен в г. Екатеринбурге Свердловской области, городе с населением 1 млн. 444 тыс. человек. В городе и области находится большое количество энергетических и промышленных предприятий с огромной потребностью в кадрах, подготовку которых осуществляет техникум. На каждого выпускника технической специальности имеется 5-10 заявок от предприятий.

Предприятия активно проводят реконструкцию и сегодня имеют современное оборудование и новейшие технологии производства. Это особенно важно, т.к. они являются базой, где студенты техникума проходят практику по профилю специальности и преддипломную практику, приобретая практические навыки.

Техникум осуществляет подготовку выпускников энергетического профиля по специальностям 13.02.01, 13.02.03, 13.02.06, 20.02.01, ежегодный выпуск составляет 30-100 человек по каждой специальности.

Техникум реализует следующие образовательные программы:

13.02.03 «Электрические станции, сети и системы»

13.02.01 «Тепловые электрические станции»

13.02.06 «Релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем»

20.02.01 «Рациональное использование природоохозяйственных комплексов»

11.02.04 «Электронные приборы и устройства»

38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет»

Профессиональное обучение.

Дополнительное образование детей и взрослых.

Дополнительное профессиональное образование.

Структуру органов управления техникума согласно Уставу образуют:

- директор техникума;
- наблюдательный Совет техникума;
- общее собрание работников и представителей обучающихся техникума;
- совет техникума;
- педагогический Совет техникума.

Наблюдательный Совет

Наблюдательный Совет состоит из девяти членов.

В состав Совета учреждения входят представители Учредителя, Министерства по управлению государственным имуществом Свердловской области, Министерства финансов Свердловской области, лица, имеющие достижения в соответствующей сфере деятельности, представители работников учреждения.

Наблюдательный Совет Автономного учреждения рассматривает:

1. предложения Учредителя или директора Автономного учреждения о внесении изменений в Устав;
2. предложения Учредителя или директора Автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов Автономного учреждения, об открытии и закрытии его представительств;
3. предложения Учредителя или директора Автономного учреждения о реорганизации Автономного учреждения или его ликвидации;
4. предложения Учредителя или директора Автономного учреждения о изъятии имущества, закрепленного за Автономным учреждением на праве оперативного управления;
5. предложения директора Автономного учреждения об участии Автономного учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам в качестве учредителя или участника.
6. проект плана финансово-хозяйственной деятельности Автономного учреждения;
7. по представлению директора Автономного учреждения проекты отчётов о

деятельности Автономного учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность Автономного учреждения;

8. предложения директора Автономного учреждения о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации об автономных учреждениях Автономное учреждение не вправе распоряжаться самостоятельно;

9. предложения директора Автономного учреждения о совершении крупных сделок;

10. предложения директора Автономного учреждения о совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;

11. предложения директора Автономного учреждения о выборе кредитных организаций, в которых Автономное учреждение может открыть банковские счета;

12. вопросы проведения аудита годовой бухгалтерской отчетности Автономного учреждения и утверждения аудиторской организации.

Общее собрание работников и представителей обучающихся

Общее собрание созывается не реже двух раз в год.

В работе Общего собрания участвуют работники и представители обучающихся в Автономном учреждении.

Общее собрание правомочно принимать решения, если в его работе участвуют представители не менее половины списочного состава обучающихся и работников. Общее собрание принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов (раздельно обучающихся и представителей работников)

К компетенции Общего собрания относится:

1. избрание членов Совета Автономного учреждения;
2. обсуждение проекта и принятие решения о заключении коллективного договора;
3. рассмотрение правил внутреннего трудового распорядка Автономного учреждения;
4. заслушивание ежегодного отчета Совета Автономного учреждения о выполнении коллективного договора.

Срок полномочий Общего собрания - постоянно.

Совет техникума

Состав Совета Автономного учреждения избирается в количестве девяти человек открытым голосованием на Общем собрании.

Совет избирается на 5 лет. Состав Совета Автономного учреждения утверждается приказом директора автономного учреждения.

К полномочиям Совета техникума относятся:

1. рассмотрение программ развития, а также локальных актов Автономного учреждения;
2. рассмотрение вопросов организации образовательного процесса, развития учебно-методической и материально-технической оснащенности Автономного учреждения;
3. организация комиссий Автономного учреждения по направлениям деятельности учреждения, создание конфликтных комиссий;
4. внесение предложений в соответствующие органы о представлении к награждению работников Автономного учреждения государственными и отраслевыми (ведомственными) наградами

Педагогический Совет

К компетенции педагогического совета Автономного учреждения относятся:

1. рассмотрение вопросов развития содержания образования, совершенствования организации образовательного процесса, учебно-методической работы в Автономном учреждении;
2. внесение предложений в Совет Автономного учреждения о представлении к награждению работников Автономного учреждения государственными и отраслевыми наградами.

Заседание педагогического совета Автономного учреждения считается правомочным, если в нем присутствовало не менее чем две трети членов педагогического Совета Автономного учреждения. Решение педагогического Совета Автономного учреждения считается принятым, если за него проголосовало более половины членов педагогического Совета Автономного учреждения от их списочного состава.

Миссия ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Удовлетворение потребности личности в получении качественного среднего профессионального образования по энергетическим, экологическим и экономическим специальностям на базе прогрессивных технологий обучения и привлечения высококвалифицированных кадров, а также потребностей работодателей и общества в компетентных специалистах.

Политика в области качества:

- поддержание высокого имиджа техникума на рынке труда и образовательных услуг;
- создание условий для повышения профессионального мастерства руководящего, педагогического состава;
- формирование общих и профессиональных компетенций студентов;
- участие органов студенческого самоуправления в процессе обеспечения качества образования;
- целенаправленная деятельность по развитию и совершенствованию социального партнерства;
- развитие и поддержание положительных традиций в техникуме (преемственность поколений, воспитание патриотизма и др.);
- развитие научно – технической и исследовательской деятельности;
- создание благоприятной среды для эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса;
- соблюдение прав человека и Конституции РФ;
- обеспечение социальных благ и гарантий в соответствии с законами РФ.

Цели в области качества:

- соответствие требованиям государственных и международных стандартов в реализации программ профессионального образования;
- ориентация на повышение качества образовательных услуг;
- непрерывное повышение квалификации и рост профессионального мастерства педагогического коллектива;
- исследование рынка труда для открытия новых специальностей с учетом перспектив экономического развития.

Характеристика материальной базы, оборудования

В техникуме созданы хорошие условия для успешного обучения студентов.

Перечень недвижимого имущества

Наименование	Год ввода в эксплуатацию	Адрес	Целевое назначение	Фактическое использование	Площадь, кв. м
Здание техникума	1980	Екатеринбург, ул. Умельцев, д.1	Учебные и практические занятия	Учебные занятия	9159,7
Отельно-стоящее строение	1980	Екатеринбург, ул. Умельцев, д.1	Столовая	Столовая	1408,2

Наименование	Год ввода в эксплуатацию	Адрес	Целевое назначение	Фактическое использование	Площадь, кв. м
Отельно-стоящее здание и переход	1986	Екатеринбург, ул. Умельцев, д.1	Учебно-производственное обучение	Учебно-производственное обучение	3645,9
Гараж	1982	Екатеринбург, ул. Умельцев, д.1	Хранение техники	Хранение техники	261,6
Общежитие	1990	Екатеринбург, ул. Умельцев, д.3	Жилое здание	Жилое здание	6713,7

О наличии спортивных сооружений

- спортивный зал для занятий спортивными играми (волейбол, баскетбол, гимнастика);
- тренажерный зал (тренажеры, гимнастические коврики, спортивные обручи и т.д.);
- помещение для занятий тяжелой атлетикой (силовые тренажеры, армспорт и т.д.);
- открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий (футбольное поле для мини-футбола с искусственным покрытием, полоса препятствий, яма для прыжков, перекладины, разноуровневые лестницы, беговые дорожки, площадки (волейбольная, баскетбольная).
- помещение для занятий настольным теннисом (теннисный стол, ракетки);
- стрелковый электронный тир;

О наличии библиотеки

В техникуме создана богатейшая библиотека, насчитывающая более 6 9000 экземпляров учебной, учебно-методической, научной, справочной и художественной литературы. Ежегодно выписывается более 200 наименования периодических изданий. Для работы с литературой студентам предоставлен читальный зал на 60 посадочных мест.

Ежегодно ведется работа по комплектации библиотечного фонда печатными и электронными изданиями основной и дополнительной учебной литературы в соответствии с программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, обеспечению учебного процесса необходимой литературой, электронными учебниками и современными программными продуктами, обеспечение доступа к электронным ресурсам.

В настоящее время значительное внимание уделяется учебным источникам информации, выполненным в электронном виде – энциклопедиям, справочной литературе, электронным учебникам. В библиотеке установлены компьютеры, объединенные в локальную сеть, имеющие выход в Интернет для работы студентов и преподавателей.

За последние годы фонд библиотеки значительно обновился, по многим дисциплинам приобретены новые учебники, учебные пособия, методические разработки, электронные образовательные ресурсы, было приобретено 1303 экземпляра обязательной учебной литературы. В библиотеке два раза в год по каталогам Роспечати оформляется подписка на периодические издания.

О кабинетах

Занятия проводятся в 39 кабинетах, 19 лабораториях, учебных мастерских и полигонах, спортивном и тренажерном залах. Кабинеты и лаборатории эстетично оформлены и оснащены современным технологическим оборудованием, что обеспечивает выполнение лабораторно-практических работ по всем специальностям в полном объеме.

В техникуме создана хорошая база для проведения лабораторных работ и практических занятий:

- 19 лабораторий (Электротехники и электроники, Материаловедения, Эксплуатации высоковольтного оборудования, Наладки и испытаний устройств релейной защиты (РЗ), автоматики, средств измерений и систем сигнализаций, Ремонта устройств РЗ, автоматики, средств измерений и систем сигнализаций, Энергосбережения, Электрических машин и трансформаторов, Электрооборудования электрических станций, сетей и систем, Эксплуатации и ремонта электрооборудования электрических станций, сетей и систем, Релейной защиты и автоматики электроэнергетических систем, Информатики и информационных технологий, Химико-аналитическая, контроля и загрязнения атмосферы и воды, водоподготовки и водоочистки, Технических средств обучения, Промышленной и радиоэкологии, приборов экологического контроля, дозиметрии, Котельного оборудования ТЭС, Турбинного оборудования ТЭС, Обслуживания и наладки теплотехнического оборудования, Комплексная лаборатория электронных и микропроцессорных устройств релейной защиты и автоматики)

- 8 компьютерных классов, объединенных в локальную сеть

- 2 мастерских (электромонтажная с паяльным участком, слесарная со сварочным участком)

- 5 полигонов: электрооборудования станций и подстанций, теплотехнического оборудования, экологического мониторинга, геодезический, опытные почвенные участки

- тренажерный центр с современным программным обеспечением, используемым на энергетических предприятиях.

Ежегодно ведется работа по развитию и материально-техническому обеспечению ФГОС СПО, так, были созданы и оснащены современным оборудованием полигоны по специальностям 13.02.01, 13.02.03, 03.02.06, 20.02.01.

Об организации питания

В техникуме работает столовая на 220 посадочных мест, имеется 3 зала для приема пищи и две раздачи. Разнообразное меню. Столовая обеспечена технологическим оборудованием. Обеспеченность посудой составляет 100%, Для организации питьевого режима в столовой имеется кипяченая вода. Питание обучающихся находится под постоянным контролем, как со стороны представителей техникума, так и других организаций.

О доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям

На сегодня в образовательном и управленческом процессах используется 230 компьютеров, 50 % из них объединены в локальную сеть: учебную и административного управления – с выходом в Internet по выделенному каналу связи. Доступ реализован через провайдер Convex, скорость 2Мбит/с. Техникум располагает собственным сайтом: www.ekbenergo.ru

С целью совершенствования образовательного процесса в техникуме применяются современные технические средства обучения: 22 мультимедийных видеопроектора, цифровые фото- и видеокамера, более 60 % учебных аудиторий оснащены компьютерной техникой.

Для обеспечения образовательного процесса методическими и дидактическими материалами в техникуме работает множительный центр и имеется разнообразная компьютерная периферия.

Об условиях медицинского обслуживания

ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» имеет лицензированный медицинский блок (Лицензия (бессрочная) на осуществление медицинской деятельности № ФС-66-01-001690 от 17.05.2012 г.), оснащенный в соответствии с требованиями Федеральной Службы по надзору в сфере здравоохранения, а также штатного фельдшера соответствующей квалификации.

Медицинский блок включает кабинет фельдшера площадью – 32,6 кв.м и процедурный кабинет площадью – 14,5 кв.м.

Об общежитии учебного заведения

Место нахождения общежития - 620103, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Умельцев, д.3

Условия проживания – 9-ти этажное общежитие секционного типа, в секции 2 комнаты (2-х и 3-х местные), душ, умывальник, туалет. На каждом этаже имеются оборудованные кухни, учебные комнаты.

Имеется спортивный зал, читальный зал, компьютерный класс, кинозал.

Количество мест в общежитии – 520

Количество мест для иногородних обучающихся – не ограничено

3. АНАЛИТИКО-ПРОГНАСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3. 1. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды ПОО

Одним из главных факторов экономического роста, эффективности и конкурентоспособности техникума в сложившихся условиях развития страны является гибкая, мобильная кадровая политика в обеспечении высокого качества развития кадрового потенциала. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере. В этой связи одним из основных вопросов является вопрос повышения конкурентоспособности техникума на любом этапе его жизненного цикла, т.е. эффективное управление кадровыми ресурсами, поиск новых форм и методов организации и управления персоналом.

Кадровая политика техникума в настоящее время - это системная и постоянная работа по эффективному использованию персонала, которая состоит из кадрового учета, подбора, аттестации и продвижения кадров, развития и совершенствования персонала. Немаловажную роль в реализации политики техникума играет качественный подбор персонала. Квалифицированный преподаватель - это гарантия качества образования.

В данный момент в техникуме педагогических работников – 41 человек (38 педагогических работников имеют высшее образование): 32 преподавателя, 4 мастера производственного обучения, 2 методиста, 1 педагог-психолог, 2 воспитателя. Из всех педагогических работников - 20 человек имеют высшую квалификационную категорию, 15 - первую квалификационную категорию, 4 аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Постоянно улучшая качество работы с персоналом, техникум уделяет большое внимание использованию новаторских методов для улучшения работы с кадрами. Например, для содействия адаптации вводится семинар-тренинг, на котором новый персонал знакомят с наиболее важными документами. В нем принимают участие директор, руководители подразделений, специалисты. С 2006 года введена система наставничества.

Основные направления:

- обеспечение единства информационных и документационных потоков в подразделениях техникума;
- совершенствование правовой базы деятельности отдела кадров техникума;
- координация работы по стабилизации условий труда и соблюдению мер безопасности;
- развитие программы социальной защищенности работников;
- мониторинг потребностей персонала техникума в повышении квалификации.
- организация стажировок преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на предприятиях города и области, в образовательных учреждениях ВПО России.

Уровень качества знаний обучающихся и подготовки выпускников подтверждает соответствие их знаний требованиям действующих образовательных стандартов

Код профессии/специальности и	Наименование профессии/специальности	Кол-во получивших дипломы	Из них на «4» и «5»	Из них с отличием
13.02.01	Тепловые электрические станции	28	10	6
13.02.03	Электрические станции, сети и системы	58	20	10
13.02.06	Релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем	30	20	7
20.20.01	Рациональное использование природоохозяйственных комплексов	12	8	5
		128	58 (45%)	28 (22%)

В течение 2015-2016 учебного года преподаватели и студенты принимали активное участие в различных конкурсах, олимпиадах, выставках творчества и научно - практических конференциях. Участие студентов и руководителей отмечены дипломами, грамотами, сертификатами и свидетельствами:

1 Межобластной конкурс профмастерства «Славим человека труда!» в номинации «Лучший кабельщик - электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий Уральского федерального округа» (дипломы);

2 Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills) в Свердловской области (г. Екатеринбург), профессиональная компетенция «Электромонтажные работы» - 3 место;

3 Всероссийская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальности среднего профессионального образования укрупненной группы 13.00.00 (дипломы);

4 XVIII Областной конкурс 2015 года на лучшую техническую работу студентов высших и средних специальных учебных заведений Свердловской области «Научный Олимп» по направлениям: «Технические науки», «Гуманитарные науки» (2 премия Диплом, Благодарственное письмо по направлению "Гуманитарные науки");

5 III открытый областной фестиваль технического творчества и современных технологий для детей и молодежи «ГородТехноТворчества - 2016» (Благодарственные письма);

6 VIII специализированная выставка «Образование. Работа. Карьера» Кластер «Энергетика. Радиотехника» (Благодарственные письма)

7 Международный образовательный проект компании ENEL "Play Energy" (Благодарственные письма);

8 I Международный конкурс «Мириады открытий» по общеобразовательным дисциплинам (дипломы, сертификаты);

9 III Всероссийская олимпиада «kotofeу» по математике (дипломы, сертификаты);

10 Международный дистанционный блиц-турнир по химии «Законы микромира» проекта «Новый урок» (сертификаты);

11 Международный дистанционный блиц-турнир по биологии «В –основе - природа» проекта «Новый урок» (сертификаты);

12 Международная онлайн - олимпиады «Фоксфода» по общеобразовательным дисциплинам (дипломы, сертификаты);

13 Международный проект Intolimp.org по общеобразовательным дисциплинам (дипломы, сертификаты);

14 II Межрегиональная научно-практическая конференция обучающихся профессиональных образовательных организаций «Чернобыльская АЭС. Энергетика: вчера, сегодня, завтра» (дипломы 1 степени);

15 Всероссийская викторина посвященная 45-летию полета Гагарина в космос (дипломы);

16 Международные дистанционные олимпиады проекта «Инфоурок» по общеобразовательным дисциплинам (дипломы, сертификаты);

17 Международный дистанционный блиц - турнир по физике «Как устроен этот мир» проекта «Новый урок» (дипломы, сертификаты);

18 Городской математический конкурс «Дорогу осилит идущий, а математику – мыслящий» (сертификаты);

19 Общетехникумовский Конкурс научно-технического творчества и исследовательских работ среди студентов и педагогических работников (дипломы, сертификаты);

20 II Всероссийская олимпиада по иностранным языкам для студентов ОО СПО (дипломы участников);

21 Всероссийский смотр портфолио НПО и СПО (дипломы участников);

22 Всероссийская онлайн - олимпиада по экономике (дипломы);

23 Международный конкурс «Молодежное движение» по физике (сертификаты);

24 Научно-практический турнир «Химический вызов» в рамках юбилейного XX Менделеевского съезда под эгидой Международного союза теоретической и прикладной химии IUPAC (сертификаты);

25 VIII Всероссийская олимпиада по химии «Вот задачка» (дипломы);

26 III Областной конкурс проектов по энергосбережению и энергоэффективности, направление «Умный дом» (сертификаты);

27 Всероссийский молодежный конкурс по проблемам культурного наследия, экологии и безопасности жизнедеятельности "ЮНЭКО-2015" (диплом лауреата);

28 Всероссийский Интернет – урок по профилактике ВИЧ-инфекции, приуроченного к всемирному дню борьбы со СПИДом, «Я выбираю жизнь» (сертификаты);

29 Всероссийский дистанционный конкурс презентаций «Лучшая студенческая презентация» в номинации «Междисциплинарные курсы/профессиональные модули» (диплом).

Сведения о трудоустройстве выпускников

Потребность на рынке труда в выпускниках техникума достаточно высокая, что подтверждают запросы предприятий.

В рамках маркетинговых исследований проводится мониторинг трудоустройства выпускников очного отделения техникума.

Результаты мониторинга выпуска очного отделения 2015 г.

Трудоустроено - 65%.

Служат в ВС РФ – 35%.

Все студенты направлены на практику, 70% студентов устраиваются на оплачиваемые рабочие места.

1. Анализ состояния учебно-производственной работы

Основной целью ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» является подготовка квалифицированного работника энергетической отрасли, способного к эффективной работе по специальности, компетентного, ответственного, готового к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного. Для достижения поставленной цели были запланированы следующие задачи:

1. Повышение качества подготовки кадров.
2. Формирование у выпускников профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность и востребованность через включение социальных партнеров в систему профессионального образования.

Реализация основных направлений деятельности осуществлялась во всех структурах техникума, в том числе и в учебно-производственном процессе.

Основными направлениями учебно-производственной работы были выбраны следующие направления:

- 1 Организация работы с социальными партнерами.
- 2 Эффективное трудоустройство выпускников.
- 3 Организация мероприятий по повышению уровня профессионализма мастеров производственного обучения.
- 4 Повышение качества проведения учебной и производственной практики в техникуме.
- 5 Укрепление учебно-материальной базы техникума.
- 6 Разработка программно-планирующей документации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, корректировка содержания учебного процесса в соответствии со стандартами СПО и НПО третьего поколения.
- 7 Совершенствование нормативной базы, разработка и корректировка локальных актов, регламентирующих учебно-производственную работу техникума.
- 8 Участие обучающихся и преподавателей в конкурсах и олимпиадах различного уровня

Учебно-производственная работа в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» строится в соответствии с основными положениями и рекомендациями по её организации в ОУ и направлена на создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности выпускников.

Для совершенствования нормативной базы были разработаны и скорректированы локальные акты, регламентирующие деятельность УПР техникума, разработаны анкеты для выпускников и работодателей, форма отчетной документации для мастеров п/о и др.

По направлению «Разработка программно-планирующей документации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, корректировка содержания учебного процесса в соответствии со стандартами СПО и НПО второго поколения» были разработаны Рабочие программы по всем видам практик ГОС СПО – 100% , КТП – 100% , разработаны Программы ГИА в полном объеме -100%. Рабочие программ реализуемых профессиональных модулей по ФГОС СПО разработаны на 100%.

Для оснащения учебно-производственных мастерских приобретены инструменты и материалы.

Повышение качества организации учебной и производственной практики напрямую связано с участием работодателей в организации практик и создания условий для их реализации. Разработана новая форма контроля за организацией практики на предприятиях, проводилось анкетирование работодателей на уровень удовлетворенности профессиональными компетенциями выпускников, организованы конкурсы профессионального мастерства на внутритехникумовском уровне. В течение всего учебного года работодатели вовлекались в работу по формированию профессиональных модулей ФГОС.

Для эффективного и результативного трудоустройства выпускников в техникуме создан и шестой год функционирует центр содействия по трудоустройству выпускников. Основной целью деятельности Комиссии по трудоустройству выпускников является адаптация выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство, посредством создания благоприятных условий.

Учебная практика (производственное обучение) и производственная практика – основная составляющая подготовки квалифицированного специалиста. Современный уровень подготовки конкурентоспособных специалистов требует, чтобы выпускник в совершенстве владел навыками практической работы, достижение этой важной задачи возможно через тесное взаимодействие с социальными партнерами. С участием предприятий -социальных партнеров разрабатываются образовательно-профессиональные программы, проводится экспертная оценка действующей учебно-методической документации, вводятся востребованные умения в учебные программы по профессиональным модулям. Совместно с работодателями формируется содержание регионального компонента. Такой подход к обучению максимально сближает профессиональное образование с производством и помогает

техникуму обеспечить успешную подготовку профессионально компетентных, конкурентоспособных выпускников для Свердловской области.

Анализ состояния внешней среды, конкурентной ситуации, особенностей техникума, его форм взаимодействия с социальными партнерами выявил сильные и слабые стороны ОУ, возможности перспективной деятельности и угрозы на пути их реализации.

Сегодня социальное партнерство является очень значимой областью человеческих отношений. Профессиональное образование больше не может развиваться как замкнутая система. Работодатель должен формулировать требования к количеству и качеству профессионального образования выпускников, а образовательное учреждение удовлетворить требования работодателя.

С целью укрепления связи с рынком труда, обеспечения формирования нового качества подготовки, прописанного в Болонской и Копенгагенской декларациях, мы понимаем, что необходимо идти по пути совершенствования механизмов социального партнерства, создания системы мониторинга потребностей рынка труда.

Стандарты нового поколения нам жестко регламентируют, что при формировании ОПОП мы должны очень тесно сотрудничать с работодателями. Уже второй год техникум работает по ФГОС и неоднократно обращался к работодателям: через анкетирование, опросы, личные беседы. Появилась необходимость проведения круглых столов с работодателями по всем направлениям подготовки, куда мы приглашали представителей крупных, бюджетобразующих предприятий, с которыми начали сотрудничество именно в данном направлении.

Создание условий для повышения мотивации обучающихся в получении профессионального образования с целью самореализации.

В связи с поставленными перед педагогическим коллективом на перспективу задачами, можно выделить следующие направления работы по формированию концепции взаимоотношений с нашими потребителями кадров по реализации профессиональных практик и которые, могут рассматриваться как имеющиеся дополнительные резервы повышения качества профессиональной подготовки в техникуме:

- расширение сотрудничества с работодателями;
- эффективное трудоустройство выпускников;
- повышение уровня профессионализма педагогов техникума;
- повышение качества проведения всех видов профессиональных практик;

Нам видится, что реализация основных направлений сотрудничества с работодателями должна происходить через целый комплекс взаимодействий и мероприятий с заинтересованными предприятиями и техникумом:

№ п/п	Направления работы	Мероприятия
1	Эффективное трудоустройство и повышение конкурентоспособности выпускников техникума на рынке труда	<ul style="list-style-type: none"> - Презентации предприятий - Экскурсии на предприятия - Участие работодателей во внеурочных мероприятиях, посвященных вопросам трудоустройства и построения личной карьеры - Совместное проведение «Дня карьеры» и «Ярмарки вакансий» - Совещания-семинары с работодателями по вопросам временного и постоянного трудоустройства - Размещение стендов работодателей в техникуме и систематическое обновление информации, в т.ч. по имеющимся вакансиям - Проведение мастер-классов специалистами предприятий по профилю подготовки
2	Повышение уровня профессионализма педагогов техникума	<ul style="list-style-type: none"> - Организация стажировок мастеров и преподавателей спецдисциплин техникума на предприятиях в целях актуализации практических навыков педагогов, знакомства с новыми технологиями и оборудованием
3	Повышение качества проведения учебной и производственной практики	<ul style="list-style-type: none"> - Использование в учебно-производственном процессе материально - технической базы предприятия в целях освоения студентами современного оборудования и технологий - Проведение ЛПЗ с привлечением специалистов предприятия для консультаций и чтения лекций - Заключение договоров на прохождение производственной практики
4	Проектная деятельность студентов техникума на городском, краевом, региональном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение конкурсов профессионального мастерства, в т.ч. на базе предприятий с привлечением ведущих специалистов - Вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу на базе предприятия - Подготовка к Олимпиадам, Конкурсам с использованием оборудования работодателей
5	Расширение сотрудничества с работодателями	<ul style="list-style-type: none"> - Вовлечение работодателей в работу по формированию содержательных параметров ОПОП - Учет мнения работодателей при разработке учебных планов и программ, их корректировка - Формирование списка общих и профессиональных компетенций по запросу работодателей - Экспертная оценка качества образовательного процесса - Посильное участие работодателей в укреплении материально-технической базы техникума - Привлечение работодателей к руководству и рецензированию дипломных проектов - Привлечение работодателей к участию в работе ГАК при защите ГИА - Формирование целевого приема по различным направлениям подготовки за счет средств бюджета по инициативе работодателей - Совместное выявление потребности в кадрах - Участие специалистов предприятия в работе Совета ОУ

В результате совместной деятельности всех участников образовательного процесса можно ожидать следующий продукт взаимодействия:

- сформулированные требования работодателей при подготовке специалистов в виде планов реализации практического обучения;

- сформированные предложения корректировки графика учебного процесса с учётом сезонных работ на предприятиях;

- зафиксированные требования работодателей для формирования оценочных средств ПМ

- совместное проведение занятий со специалистами предприятий в форме мастер-классов, консультаций, лекций по ПМ и т.д.;

- совместная с работодателями оценка качества подготовки выпускников техникума и определение ключевых компетенций будущих специалистов;

- созданные условия на предприятиях для практикантов техникума с целью адаптации их на рынке труда;

- стабильное трудоустройство выпускников техникума по выбранной специальности в первый год после выпуска.

Администрация техникума очень серьезно относится к производственной практике и трудоустройству, организуется выезд директора на предприятие, экскурсия для педагогов и обучающихся с целью знакомства с техническим оснащением предприятия, современным оборудованием и используемыми технологиями. С предприятиями заключаются договоры о практике, трехсторонние соглашения, планы совместной подготовки специалистов, также осуществляется систематическое анкетирование работодателей на уровень профессиональных навыков и компетенций выпускников, запрашивается экспертная оценка качества подготовки обучающихся техникума. Работодатели традиционно приглашаются на выпускные мероприятия.

Действующая система взаимодействия техникума с работодателями позволяет более успешно решать вопросы качества подготовки специалистов.

Социальное партнерство для педагогов и обучающихся техникума стало естественной формой существования. В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления наше образовательное учреждение сможет выполнять свое главное предназначение - давать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным в Свердловской области.

- анализ достижений ПОО, ее потенциала с точки зрения развития. Инновационного потенциала.

Ведущим ресурсом развития техникума сегодня является его имидж, который складывается из следующих компонентов:

- В течение последних пяти лет все основные учебные показатели достаточно высоки (результаты ГИА, количество красных дипломов, процент успевающих на «4» и «5», трудоустройство выпускников).

- Техникум имеет положительную динамику результатов участия обучающихся в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, олимпиадах, конференциях и соревнованиях.

- Техникум располагает современной материально – технической базой, ежедневно обновляющийся собственный сайт в интернете.

- В техникуме активно ведется профориентационная работа, 3-й год работает проект «Школа-Техникум-Предприятие»

- Техникум участвует в областном проекте «Уральская инженерная школа»

В техникуме широко используются современные формы организации учебно-воспитательного процесса, направленные на развитие и личностный рост обучающихся. Маркетинговое исследование рынка профессионального образования Свердловской области как компонент формирования стратегии продвижения

Ведется работа по выявлению и развитию у педагогических работников техникума способностей к творческой, исследовательской деятельности, наблюдается рост количества педагогов, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня. За 2014-2015 уч. год 86%, за 2015-2016 уч. год - 88% педагогических работников приняли участие в профессиональных конкурсах, результатами участия являются Дипломы 1, 2, 3 степени (что составляет 95-98% от общего количества участников).

Участие в конференциях, семинарах, форумах различного уровня за 2014-2015 уч. год составило 28%, за 2015-2016 уч. год возросло до 83% (Результатами являются сертификаты участников, публикации в сборниках).

Участие педагогических работников в научно-исследовательской деятельности составило в 2014-2015 учебном году 19%, в 2015-2016 уч. году 21% от общего количества педагогических работников (Результатами являются Дипломы, сертификаты участников, публикации в сборниках).

Повышение квалификации по психолого-педагогическому циклу ведется в соответствии с разработанным планом выполнение плана составляет 100%. Стажировку проходят преподаватели общепрофессиональных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей также в соответствии с планом, выполнение 100%.

Распределение по квалификационным категориям составило за 2014-2015 уч. год: 35% педагогических работников имеют ВКК, 42% - 1 КК, 19% - соответствие занимаемой должности, за 2015-2016 уч. год: 47% имеет ВКК, 33% - 1 КК, 16% соответствие должности. За период 2014-2016 гг. повысили квалификационную категорию 35% преподавателей.

Конкурсы, проводимые на уровне образовательного учреждения (Конкурс педагогического мастерства, Конкурс классных руководителей), показали высокий уровень креативности преподавателей, применяющих интересные методические приемы, преподаватели владеют инновационными педагогическими технологиями и применяют их в учебном процессе. Посещение и участие в проводимых конкурсах можно считать одной из форм повышения квалификации.

Кроме того, в техникуме организуются и постоянно действуют Рабочие и Творческие группы, например:

- Положения о Портфолио студента, результатом стало разработанное Положение;
- по Мониторингу общих компетенций, результатом работы которой стали Аналитические материалы по итогам входной диагностики и методический семинар;
- по разработке требований к составлению технологических карт занятия, результатом стали Методические рекомендации, планирующиеся к утверждению Методическим советом;
- по корректировке Положения о Портфолио преподавателя;
- Рабочая группа по внедрению Профстандартов.

Конкурсы, планируемые для проведения в техникуме, также направлены на повышение профессионального уровня педагогических работников, раскрытие их творческого потенциала.

Ведется работа по корректировке рабочих программ дисциплин, программных модулей, методических указаний по выполнению практических занятий, лабораторных, самостоятельных работ, методических указаний для обучающихся по заочной форме. Разработаны комплекты оценочных средств, методические разработки по учебной и внеаудиторной деятельности, а так же по методике обучения и воспитания. Задания, предлагаемые в методических материалах, имеют компетентностно-ориентированный характер, придерживаются принципов системно-деятельностного подхода. Преподаватели техникума дополнили комплексы учебно-методических материалов по преподаваемым профессиональным модулям и дисциплинам новыми материалами для самостоятельной работы студентов, контрольными тестами, презентациями для учебных и внеаудиторных занятий.

В настоящее время ведется работа по корректировке рабочих программ общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности, планируется проведение практического семинара по корректировке рабочих программ ПМ с учетом профессиональных стандартов и требований WorldSkills. В соответствии с чем необходима дополнительная корректировка КУМО.

Эффективность такой работы выше там, где педагогический коллектив участвует в научных исследованиях, связанных с запросами производства и, может аргументировано обосновать необходимость преподавания той или иной новой учебной дисциплины (стажировки, запросы работодателей через обучающихся по заочной форме обучения).

3.2. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды ПОО

Анализ конкурентных сил на рынке образовательных услуг Свердловской области

Конкурентами на рынке профессионального образования Свердловской области являются образовательные организации, предоставляющие услуги по получению высшего и среднего профессионального образования, а также учебные центры, предоставляющие услуги краткосрочного обучения.

На территории Свердловской области по состоянию на 2015 год функционирует 113 учреждений среднего профессионального образования, из них 44 в городе Екатеринбурге, и 44 ВУЗа. Эти организации представляют полный перечень всех возможных специальностей. Среди них есть как государственные, так и частные, как федерального, так и областного, и муниципального подчинения, как многопрофильные, так и узкоспециализированные учреждения.

Особенности организаций СПО в сравнении с вузами:

- выпускники учреждений СПО более востребованы на рынке Свердловской области (анализ данных о занятости показывает сокращение в общей численности безработных доли лиц с начальным и средним профессиональным образованием),

- выпускники учреждений СПО чаще устраиваются по полученной специальности, чем выпускники вузов, т.к. учреждения СПО имеют более тесные связи с потенциальными работодателями,

- бóльшая практикоориентированность обучения в колледже или техникуме по сравнению с обучением в вузах,

- в соответствии с законом об образовании, исключая вступительные испытания в большинстве учебных заведений СПО, поступить в техникум легче, чем в вуз,

- более короткий срок получения образования.

Анализ рынка профессионального образования Свердловской области показал:

- распространение в рамках профориентации мероприятий по вовлечению потенциальных абитуриентов в студенческую жизнь (во время школьных каникул, по выходным), организация профессиональных проб;

- использование возможностей интернета для продвижения своих идей, услуг, ценностей через корпоративный и специализированные сайты, социальные сети,

- реклама образовательных учреждений в СМИ не распространена, основной источник информирования – через общеобразовательные учреждения,

- отсутствует чёткое позиционирование учебных заведений, техникумы и колледжи не придают значения формированию и развитию корпоративного бренда,

- преобладающее большинство учреждений среднего профессионального образования являются многопрофильными, презентуют себя как инновационные, предлагают получить «престижные» профессии.

Под влиянием государственного регулирования профессионального образования происходит сокращение бюджетных мест по экономическим специальностям и их увеличение по техническим. Однако большинство абитуриентов не отказываются от своего желания получить «модное» высшее экономическое образование даже на платной основе.

Эта ситуация также требует активизации усилий по профориентации, профконсультированию выпускников школ, знакомству их с ситуацией на рынке труда с тем, чтобы школьники руководствовались не только «модой» на специальности, но и более рациональными мотивами.

Анализ численности студентов учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, по различным группам специальностей показывает следующие приоритеты в структуре подготовки:

- 1) экономика и управление;
- 2) здравоохранение;
- 3) транспортные средства;
- 4) металлургия, машиностроение и металлообработка;
- 5) образование и педагогика;
- 6) строительство и архитектура;
- 7) энергетика, энергетическое машиностроение и электроника;
- 8) информатика и вычислительная техника.

Снизилась доля приема обучающихся на программы профессий и специальностей горнодобывающей промышленности, энергетического машиностроения, металлургии, машиностроения и материалобработки. Увеличился прием обучающихся на образовательные

программы профессий, обеспечивающих самозанятость граждан (технология продовольственных продуктов и потребительских товаров, сфера обслуживания).

Одна из негативных тенденций на рынке образования - сокращение общеобразовательных учреждений, осуществляющих допрофессиональную подготовку, за последние 5 лет их число уменьшилось в 2 раза, а число обучающихся по этим направлениям – в 4 раза. Система допрофессиональной подготовки способствует формированию у школьников представления о различных видах деятельности, расширяя круг тех профессий, которые рассматривает абитуриент при поступлении. Сворачивание этой деятельности ограничивает возможности учащихся в профессиональном самоопределении.

В системе дополнительного образования эта проблема также не решается. В Екатеринбурге функционирует более 2000 объединений дополнительного образования, и только 83 из них имеют техническую направленность, остальные же имеют специализацию на развитии творческих и спортивных навыков, что связано с ограниченным кругом специальностей.

Таким образом, можно зафиксировать не только отсутствие развития допрофессиональной и профессиональной подготовки обучающихся, но и утрату традиций, сложившихся в общеобразовательных учреждениях в этом направлении.

Государственная политика последних лет в этой сфере направлена на популяризацию рабочих профессий.

Привлечение внимания к процессам активного профессионального самоопределения обеспечено реализацией интерактивных форм, широко используемых в работе с обучающимися, их родителями. К таким формам можно отнести организованные ток-шоу «Рабочий – это звучит гордо?» с участием школьников, выпускников школ, рабочих, специалистов кадровых служб и руководителей крупных предприятий области – ОАО «Уралмашзавод», ООО «УГМК-Холдинг».

Для повышения интереса обучающихся к профессиональному самоопределению ГБОУ ДПО СО «Институт развития образования» была разработана и издана книга «Атлас профессий», адресованная обучающимся, их родителям и педагогам. «Атлас профессий» включает в себя сведения об особенностях наиболее востребованных в Свердловской области профессиях, информацию об учреждениях профессионального образования.

В 2013 году был создан Информационный центр по атомной энергии, выполняющий задачи объединения людей, увлечённых естественными науками, техническими дисциплинами, поддержки талантливой молодежи, стремящейся к качественным современным знаниям, проведения конкурсов научно-исследовательских и творческих работ.

В 2014 году указом Губернатора Свердловской области утверждена программа

«Уральская инженерная школа» на 2015 – 2034 годы, реализация которой направлена на обеспечение условий для подготовки в Свердловской области рабочих и инженерных кадров в масштабах и с качеством, полностью удовлетворяющим текущим и перспективным потребностям экономики региона с учетом программ развития промышленного сектора экономики, обеспечения импортозамещения и возвращения отечественным предприятиям технологического лидерства.

Предпринимаемые со стороны органов власти меры способствуют увеличению числа абитуриентов в учреждениях СПО на технических специальностях, однако «перекос» в сторону высшего гуманитарного образования ещё сохраняется.

Таким образом, анализ вторичной информации о потребителях рынка образовательных услуг показал:

- в ближайшие годы начнет увеличиваться контингент абитуриентов,
- сокращается допрофессиональная подготовка школьников, что вызывает проблемы с объективным выбором абитуриентами своей будущей профессии,
- увеличивается количество школьников, которые не справляются с ЕГЭ, что говорит о неадекватной оценке своих способностей,
- сохраняется «модность» экономических и юридических специальностей,
- основными источниками информации об учебных заведениях для абитуриентов являются интернет и школа,
- выбор специальности основан на личных предпочтениях абитуриента (нравится – не нравится),
- на выбор учебного заведения влияет множество факторов, в числе которых удобное территориальное расположение, имидж на рынке образовательных услуг и среди работодателей, наличие интересующей специальности, уровень качества образовательных услуг и организации образовательного процесса, наличие бюджетных мест и стоимость платных мест, доступность, возможность, реальность получения образования и др.

Анализ результатов опроса школьников позволил определить:

- выбор учебного заведения зависит от представлений молодого человека о востребованности специальности, от наличия бюджетных мест,
- большинство школьников узнаёт о профессиях и учебных заведениях в школе, около половины опрошенных называют интернет как основной источник информирования об учебных заведениях,
- школьников по факторам выбора учебного заведения можно разделить на 3 группы – делающие выбор по внешним факторам, учитывающие мнение родителей и ситуацию на рынке труда, стремящиеся к самостоятельности и независимости от родителей.

При разработке стратегии продвижения Екатеринбургского энергетического техникума нужно учесть следующие результаты маркетингового исследования рынка профессионального образования Свердловской области:

- особенности позиционирования конкурентов, используемые ими инструменты продвижения;
- сохраняющаяся популярность гуманитарных специальностей и политика государства, направленная на популяризацию технических специальностей, рабочих профессий;
- упразднение института допрофессиональной и профессиональной подготовки в школах;
- интернет и беседы в школах как основные каналы коммуникации с абитуриентами;
- сезонность образовательной услуги;
- факторы, влияющие на выбор специальности и образовательной организации, основным из которых является востребованность специальности. Однако востребованность специальности зачастую определяется субъективно, т.к. около половины абитуриентов не имеют чёткого представления о ситуации на рынке труда;
- разделение абитуриентов на 3 группы в зависимости от факторов выбора учебного заведения - делающие выбор по внешним факторам, учитывающие мнение родителей и ситуацию на рынке труда, стремящиеся к самостоятельности и независимости от родителей.

Инструментом анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз для системы продвижения техникума является SWOT – анализ, результаты которого представлены в таблице. SWOT- матрица создана на основе методов включенного наблюдения, статистических данных Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, статистики посещения сайта, опроса администрации техникума, преподавателей, студентов и школьников.

Таблица - SWOT – анализ системы продвижения Екатеринбургского энергетического техникума

Внешняя среда	Возможности:	Угрозы:
	<ul style="list-style-type: none"> - политика государства по увеличению бюджетных мест по техническим специальностям, в СПО - утверждение программы «Уральская инженерная школа» - развитие информационных и компьютерных технологий 	<ul style="list-style-type: none"> - низкий престиж технических специальностей - снижение уровня подготовки в школах (выбор учащимися более «лёгких» гуманитарных специальностей) - низкая платежеспособность покупателей - неготовность целевой аудитории вкладывать деньги в образование

<p>Внутренняя среда</p>		<ul style="list-style-type: none"> - сокращение финансирования ГАОУ СПО на 15% - ограничения по открытию новых специальностей - ограничения по набору в существующие группы - отсутствие поддержки со стороны гос. органов (Министерства общего и профессионального образования области)
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - история, традиции, позитивный имидж - квалифицированный кадровый состав, поддерживающий традиции; - динамично развивающаяся материально-техническая база; - поддержка в продвижении со стороны работодателей - наличие связей со школами, центром «Диалог», центрами занятости, министерством энергетики и ЖКХ области <ul style="list-style-type: none"> - активная поддержка продвижения со стороны руководства техникума - поддержка и готовность к сотрудничеству со стороны большинства студентов техникума и очного, и заочного отделения <ul style="list-style-type: none"> - внедрена программа предпрофессиональной подготовки школьников - наличие группы в соц. сетях для информирования о мероприятиях техникума <ul style="list-style-type: none"> - уникальные и востребованные специальности 	<p>Внедрение новых программ дополнительного образования. Вовлечение работодателей, студентов в продвижение техникума с целью увеличения числа абитуриентов и контингента студентов Включение в программу «Уральская инженерная школа» в направлениях профориентации, прикладного бакалавриата</p>	<p>Привлечение представителей социальных партнеров к продвижению техникума, повышению престижа энергетических специальностей, к финансированию мероприятий по продвижению Программа предпрофессиональной подготовки позволяет познакомить школьников с отраслью, повысить мотивацию к получению энергетических специальностей. Развитие дополнительного образования для повышения уровня подготовки школьников к обучению на технических специальностях Проведение систематических маркетинговых исследований</p>
<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень социальной защиты преподавателей; - снижение мотивации к учебе у студентов; - использование традиционных способов продвижения 	<p>Развитие организационной культуры для повышения мотивации сотрудников Обучение сотрудников маркетинговой службы техникума, как следствие – разработка стратегии</p>	<p>Внедрение современных технологий продвижения с целью повышения престижа техникума и отрасли «Реанимация» сайта, использование ресурса социальных сетей с целью активного использования в</p>

<ul style="list-style-type: none"> - низкая мотивация сотрудников техникума на участие в продвижении - нет маркетологов-специалистов (для работников это совмещение) - небольшой бюджет, нет планового финансирования - «невзрачный» сайт - отсутствие чёткого позиционирования - незнакомые для широкой аудитории специальности (напр., релейщик) - расположение на окраине города 	<p>продвижения, решение проблем позиционирования, изучения ценностей потребителей, ведения сайта, поиск новых способов продвижения, рекламы в интернете, планирования бюджета</p> <p>Внедрение дистанционных форм обучения</p>	<p>продвижении</p>
--	--	--------------------

В результате проведённого SWOT – анализа автором выделены следующие конкурентные преимущества исследуемой организации:

- уникальность и востребованность специальностей,
- длительные связи с социальными партнерами - работодателями, школами, центром «Диалог», центрами занятости,
- активная поддержка продвижения со стороны руководства техникума,
- поддержка и готовность к сотрудничеству со стороны большинства студентов техникума и очного, и заочного отделения,
- внедрена программа предпрофессиональной подготовки для школьников.

Анализ работы учреждения показал следующие «слабые» места, которые нужно учитывать при продвижении: отдаленное место расположения, узкая специализация на технических специальностях в условиях «перекоса» интереса молодежи к гуманитарным специальностям, низкий уровень подготовки школьников и, как следствие, их боязнь выбирать техническую сложную специальность, ограниченность финансирования, законодательные ограничения.

Ключевыми проблемами продвижения техникума являются:

- разрозненность проводимых мероприятий, отсутствие стратегии продвижения,
- отсутствие единой концепции продвижения, позиционирования, фирменного стиля,
- инструменты продвижения, используемые техникумом, не могут в полной мере проинформировать потребителей об организации, сформировать позитивное отношение к ней,
- неполный охват целевой аудитории,
- низкая узнаваемость организации в широких кругах,

- отсутствие подготовленных специалистов, задействованных в продвижении техникума.

Таким образом, анализ инструментов продвижения ЕЭТ показал как наличие конкурентных преимуществ, так и ряд проблем. Результаты проведенного анализа следует учесть при разработке стратегии продвижения техникума.

3.3 Анализ состояния научно-методической и инновационной деятельности (сильные, слабые стороны, возможности, риски)

Чтобы методическая работа с педагогами была успешной, она должна иметь системный, целенаправленный, планомерный и проблемно-ориентированный характер, а также строиться на диагностико-аналитической основе социального заказа всех участников образовательного процесса и проблем, выявленных в процессе осуществления методического мониторинга.

В соответствии с Концепцией модернизации Российского образования основными целями профессионального образования являются: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Подготовка специалиста, отвечающего данным требованиям, возможна при условии изменений системы среднего профессионального образования в направлении удовлетворения потребностей личности и рынка труда, оптимизации содержания профессионального образования, его организационных форм и технологий, экономических и управленческих механизмов, развертывание системы социального партнерства с работодателями.

Анализ деятельности преподавателей свидетельствует, что они не всегда готовы к проектированию и организации педагогического процесса нового типа. Это обусловлено отсутствием у многих преподавателей опыта построения педагогического процесса и личностно-ориентированного взаимодействия с его субъектами. Возникает противоречие между современными требованиями к уровню профессиональной компетентности преподавателя и неготовностью преподавателя соответствовать этим требованиям.

В связи с этим возникает необходимость создания действенной и эффективной системы методического сопровождения образовательного процесса, направленной на развитие профессионального мастерства преподавателя. Мы предполагаем, что качество

образовательных результатов будет соответствовать современным требованиям при условии создания системы методического сопровождения образовательного процесса, направленной на развитие профессиональной компетентности преподавателей.

Один из важных факторов, который будет способствовать модернизации СПО и переходу его на качественно новый уровень деятельности, состоит в активном включении педагогических работников всех категорий в инновационную деятельность.

Сфера среднего профессионального образования по своему укладу и качеству педагогического корпуса не всегда соответствует требованиям инновационного образовательного учреждения. С одной стороны, в системе СПО работают инженеры-педагоги, имеющие большой педагогический стаж, но в силу объективных причин, не всегда успевающие отслеживать инновации производства. С другой стороны, мы имеем достаточно представителей предприятий, имеющих большой производственный стаж, но без педагогического образования, знаний педагогики и психологии.

Старение кадров, психолого-педагогическая неподготовленность преподавателей к переменам и особенно их неприятие перемен являются главным тормозом внедрения инноваций в учебно-воспитательный процесс. Вместе с тем, повышение конкурентоспособности выпускников требует изменения деятельности учебных заведений, что невозможно без опережающих преобразований в повышении квалификации руководителей и инженерно-преподавательских кадров среднего профессионального образования. Для реализации данной задачи должна быть пересмотрена работа с педагогическим коллективом, переосмыслены идеи компетентного подхода.

Ситуация, связанная с изменениями, происходящими в последние годы в образовании, проблемно-ориентированные результаты анализа методической работы, привели к необходимости изменить подходы в реализации методической работы, сделать акцент на развитие системы мотивации педагогических кадров, на формирование корпоративно-профессиональной культуры педагогического сообщества, на дифференцированный подход в работе с педагогическими работниками. Чем выше уровень развития педагога с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, способностей и мотивов к педагогической деятельности, тем эффективнее и результативнее будет деятельность образовательного учреждения.

Для профессионального роста и развития педагогического работника требуется время и широкий спектр возможностей для развития, необходимы соответствующая система профессионального роста и разнообразие путей карьерного продвижения. Любые изменения и преобразования находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности, личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной

ориентации на профессию. Таким образом, встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности педагогического работника, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвития и полноценной самореализации в избранной профессии.

Аттестация педагогических работников является одним из важнейших механизмов повышения уровня квалификации и профессионального роста. Аттестация способна активизировать творческую, поисковую, исследовательскую деятельность; поднять уровень квалификационного роста. На сегодняшний день аттестация не только важна для педагогического работника, но и необходима потому, что не только влечёт изменения в оплате его труда, но и влияет на самооценку, на оценку коллег и социума в целом. Аттестация педагогических работников – важнейшее средство оценки и развития профессионализма педагогических работников. Аттестация предоставляет педагогическому работнику возможность показать все, на что он способен и показать скрытые резервы его способностей и возможностей.

Однако процедура аттестации у педагогических работников вызывает неоднозначную реакцию: зачастую страх перед её прохождением, а иногда и явный протест, они зачастую теряются в многообразии направлений, текущей документации, постоянной отчётности о проделанной работе и т.д. И потому основным вектором развития профессионального потенциала для нас является методическое сопровождение педагогических работников в межаттестационный период. Данное направление работы рассматривается как часть системы непрерывного образования педагогических работников, как начинающих, так и опытных.

Методическое сопровождение педагогических работников – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности.

Целью методического сопровождения педагогических работников является обеспечение качества методической поддержки на уровне, отвечающем актуальным потребностям системы СПО, обеспечивающем рост профессиональной компетентности педагогических работников (создание условий для постоянного совершенствования педагогической деятельности педагогических работников, приведение его в соответствие с современными достижениями науки и практики; формирование у педагогов мотивации и готовности к продвижению по индивидуальной траектории профессионального развития).

Методическое сопровождение педагогических работников направлено на реализацию следующих задач:

- создание условий, обеспечивающих субъектную позицию каждого преподавателя в повышении квалификации, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- создание мотивационных условий участия субъектов методического сопровождения в реализации новой модели методической службы;
- организация выявления, изучения и распространения наиболее ценного педагогического опыта;
- оказание методической помощи преподавателям по освоению и введению в практику работы ФГОС нового поколения;
- создание системы мониторинга результативности образовательного процесса;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей педагогических работников;
- создание и расширение издательской деятельности педагогических работников техникума;
- обеспечение ответственности педагогических работников в части повышения своей профессиональной компетентности;
- оказание помощи педагогическим работникам во время прохождения аттестации;
- создание условий для изготовления и систематизации УМК;
- осуществление индивидуальной методической работы молодым специалистам, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или специалистам, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы или не имеют опыта работы со студентами;
- оказания поддержки преподавателям в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов.

Методическое сопровождение педагогических работников в ходе своей деятельности реализует функции:

- обучающую, которая ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;
- консультационную, которая предполагает оказание помощи преподавателю по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы её решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;

- диагностическую, которая направлена на выявление проблемных точек в деятельности преподавателя;
- психотерапевтическую, которая помогает педагогу в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально-образовательной деятельности;
- коррекционную, которая направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационную, которая обеспечивает согласование ожиданий и возможностей педагогического работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;
- информационную, которая способствует предоставлению педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям;

В содержание учебно-методической работы входит повседневная педагогическая деятельность, обобщаемая на заседаниях методических советов, цикловых комиссий, методических семинарах.

Основываясь на положениях кадрового менеджмента, можно выделить социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективного обучения педагогов:

1. Мотивация. Каждый педагогический работник должен ясно понимать цели, т. е. каким образом обучение повлияет на его работу, результаты образовательных достижений обучающихся, а также скажется на будущем личном благосостоянии.

2. Администрация ОУ должна создать микроклимат, предпосылки, способствующие обучению, а это подразумевает активное участие педагогических работников в процессе обучения; стремление к познанию нового, анализу своих достижений и ошибок; поддержку со стороны руководства; желание отвечать на вопросы.

3. Процесс обучения следует разбивать на последовательные этапы с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом из них. Это особенно важно, когда предмет обучения довольно сложен.

4. Необходима положительная обратная связь: похвала, одобрение, поощрение педагогов и т. п.

Технология обучения взрослых является составной частью андрагогики. Ее компонентами являются: содержание, источники, средства, формы и методы обучения. Но основное здесь – деятельность обучающегося и обучающего. Ведущая роль принадлежит

самому обучающемуся. Взрослый обучающийся – педагогический работник – активный элемент, один из равноправных субъектов процесса обучения. На базе основных положений андрагогики и предлагается строить деятельность по развитию преподавательского потенциала, главными характеристиками которой, считаются активная, ведущая роль обучающегося (педагога) в построении и осуществлении программы обучения, с одной стороны, и его совместная работа с обучающим – с другой стороны.

Основные принципы, являющиеся фундаментом развития преподавательского потенциала:

- приоритет самостоятельного обучения;
- принцип совместной деятельности;
- принцип индивидуализации;
- принцип направленности на проблемные вопросы практики;
- принцип демократичности взаимоотношений педагогических работников и администрации;
- создание условий для деятельности педагогического работника.

Формы научно-методического сопровождения:

1) Организация методической поддержки (консультирование, помощь в работе творческих групп, методические семинары, педагогические советы). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные и пассивные.

Пассивные:

- выступление на педсовете (конференции),
- анкетирование (другие формы опроса),
- ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т.д.,

Активные:

- дискуссии,
- деловые игры,
- тренинги и т. д.

При организации работы творческих, рабочих групп, методических семинаров, круглых столов, педагогических чтений предпочтение отдается активным формам.

2) Создание организационных и методических условий для участия педагогических работников техникума в различных мероприятиях: курсы, конференции, фестивали, круглые столы, семинары практикумы и т. д.

3) Оказание методической поддержки для педагогическим работникам, ведущим свою научно-исследовательскую деятельность.

4) Информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

5) Психолого-педагогическое сопровождение (привлечение педагога-психолога)

Психолого-педагогическая помощь имеет профилактическую направленность, связанна с приобретением навыков эмоционального саморегулирования, развитием способности сохранять и активизировать компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью сохранения эмоционального здоровья, профессионального долголетия.

Традиционные формы педагогических и методических советов, курсовая подготовка не давали ощутимых результатов так как работа велась с большой группой педагогов разного уровня педагогической подготовки и не затрагивала интересы каждого члена педагогического коллектива.

Почти 25% преподавательского состава имеют инженерно-педагогическое образование. Работая достаточно долгое время в системе образования, они имеют большой педагогический стаж, но производство не стоит на месте, появляются новые технологии, новое оборудование. Повышение квалификации в форме стажировки имеет для них первостепенное значение. На сегодняшний день только стажировка является лучшей формой повышения квалификации, поскольку преподаватель не только знакомится с инновациями на производстве, но и это поиск новых социальных партнеров, потенциальных работодателей для наших выпускников, что немаловажно в сегодняшних условиях экономики и производства.

Как и во многих учреждениях СПО, мы не только стараемся повышать квалификацию преподавателей через посещение курсов извне, но и сопровождать педагогический процесс изнутри, поскольку на месте мы видим реальную ситуацию и реальные трудности своих педагогических работников, учитывая специфику и направленность нашего учебного заведения.

В результате анализа проделанной работы можно сделать следующий вывод, что эффективность методической работы зависит от многих факторов и прежде всего от:

- учета индивидуальных профессиональных особенностей каждого педагогического работника при ее планировании и организации;
- опоры на индивидуальность и творчество педагогических работников, их профессиональных интересов и способностей;

Планирование методической работы необходимо начинать с анализа потребности педагогических работников, выявления существующих проблем. С этой целью проводится анкетирование, собеседование с преподавателями и мастерами ПО, самооценка и оценка результатов профессиональной деятельности.

Для успешного осуществления методической работы в течение всего времени необходимо проводить контрольно-аналитическую экспертизу, по следующим направлениям:

- состояние и результативность методической работы;
- эффективность и действенность управления научно-методической работой;
- уровень профессиональной компетентности педагогического работника;
- раскрытие творческого потенциала педагогических работников.

Контрольно-аналитическая экспертиза осуществляется на диагностической основе. Инструментом для анализа различных сторон научно-методической работы являются мониторинговые исследования, благодаря которым появляется возможность получать оперативную, точную и объективную информацию о результатах педагогической деятельности, оказывать индивидуальную помощь педагогам, создавать условия для удовлетворения запросов по отдельным аспектам и направлениям самообразования, обобщать опыт их работы. Мониторинг педагогической деятельности включает 3 блока:

- педагогическая деятельность,
- личностное развитие,
- диалоговое общение.

Такой диагностический блок позволяет каждому педагогу провести рефлекссию собственной деятельности, определить ее особенности и личностные ориентиры.

Основные направления научно-методического сопровождения педагогов:

- научно-методическое сопровождение педагогических работников по повышению профессионального мастерства, творческого потенциала;
- научно-методическое сопровождение исследовательской деятельности педагогических работников;
- научно-методическое сопровождение педагогических работников, находящихся в режиме аттестации;
- научно-методическое сопровождение начинающих педагогических работников.

Каждое из направлений научно-методического сопровождения педагогов осуществляется через реализацию определенной программы или определенные формы повышения профессиональной квалификации. Средствами профессионального развития является обучение, общение, самообразование и практика.

При планировании работы ЦК, учитывается индивидуальный план каждого педагогического работника по самообразованию, представлению результатов деятельности, участию в профессиональных конкурсах и пр.:

1. Изучение психолого-педагогической литературы по определенной тематике (в качестве отчета – выступление на ЦК в форме или аннотации).

2. Разработка программно-методического обеспечения ОП. Указывается, что будет разрабатываться для обеспечения ОП и инновационной деятельности: технологические карты занятий, дидактические материалы, тексты контрольных работ, тестовые задания, методические разработки по образовательной деятельности или рекомендации для коллег.

3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности с указанием темы, по которой предполагается обобщить опыт. Действия по систематизации накопленного материала, анализ опыта, подготовка итоговых обобщенных материалов – написание рекомендаций, статей, подготовка сообщений. Статья, рекомендации, доклад, методические разработки.

4. Участие в системе методической работы. Указывается, в каких методических мероприятиях предполагает участвовать педагогический работник. Разработка программы, проекта, мастер-класс и др.

5. Дополнительные обязанности педагогического работника, работа в составе творческих или рабочих групп, дополнительные функциональные обязанности. План действий, отчетность о работе.

Кроме анализа планов работы ЦК при оценке результатов профессионального роста педагогических работников учитывается самоанализ профессиональной деятельности педагогического работника, а также Портфолио достижений.

Для оптимизации процесса контроля предусматриваются формы представления промежуточных и итоговых результатов и отчетность по ним на заседаниях ЦК, МС, собеседование.

Важным структурным компонентом научно-методического сопровождения является его многоуровневый характер:

1) индивидуальная научно-методическая и опытно-экспериментальная работа педагогов осуществляется через оказание методической помощи:

- в выборе индивидуальной методической темы;
- в создании портфолио достижений;
- в повышении квалификации по индивидуальной теме;
- при посещении и анализе занятий;
- при подготовке открытых занятий;
- содействие педагогическим работникам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

2) микрогрупповая работа педагогов включает:

- оказание методической помощи в работе творческих групп;
- разработку учебных проектов;

- проведение интегрированных занятий;
- оказание методической помощи при подготовке к методическим семинарам.

С первого года работы идёт введение начинающего педагогического работника в процесс аттестации. Практически сразу же начинается работа по составлению портфолио: сбор всей необходимой документации, подтверждающей рост профессионального и теоретического уровня за межаттестационный период. Мы стараемся вовлечь преподавателей и мастеров ПО во все учебно-воспитательные мероприятия, привлекаем их к участию в проблемных семинарах, в мастер-классах различного уровня, в конкурсах методической продукции, выставках и конференциях по научно-исследовательской деятельности.

Профессиональное развитие педагогического работника - это путь от репродуктивной педагогической деятельности к педагогическому мастерству и новаторству. Его успешность определяется организацией и содержанием методического сопровождения профессионального и личностного роста педагогических работников.

Большое значение должно играть развитие профессиональной компетентности, которая представляет собой интеграцию опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых для педагога личностных качеств, причем на первое место выдвигается критичность мышления, способность к анализу и самоанализу, потребность в развитии и самосовершенствовании, склонность к творчеству.

Педагогические работники, осваивая образовательные программы учебных курсов, накапливают новые теоретические знания и практические умения и повышают свой профессиональный уровень. В межкурсовой, межаттестационный период специалисты осваивают и применяют новые педагогические явления в образовательной практике, которые сопровождаются саморазвитием, профессиональным ростом (формирование компетентностей) и личностным ростом (саморазвитие) педагогических работников.

После посещения курсов, педагогические работники делятся с коллегами полученными знаниями, приобретенными умениями на заседаниях цикловых комиссий, на методических семинарах, причем не в форме сообщения информации, а организуя работу в соответствии с полученными знаниями, применяя новые приемы, методы, технологии, проводя мастер-классы, поскольку только в деятельности рождается знание.

Методические семинары, занятия с преподавателями также в большинстве своем организуются таким образом, чтобы одновременно знакомить педагогический коллектив с разными формами организации работы. К проведению методических мероприятий привлекаются педагогические работники с целью распространения опыта их практической деятельности.

В целях раскрытия способностей каждого педагога, развития профессиональных компетенций через творческую и научно-исследовательскую деятельность педагогические работники привлекаются к участию в конкурсах разных уровней. Главной движущей силой привлечения в этот процесс является аттестация педагогических работников, и чаще всего, это служит толчком к подобной деятельности уже без вмешательства извне, вызывает личный интерес преподавателя.

Большое значение имеет сопровождение педагога в период подготовки к аттестации, моральная поддержка, ну и, конечно, помощь в выборе направления исследования.

Кроме того, вовлечение в активную работу на методических мероприятиях, использование методов мозгового штурма, активизирует творческую деятельность.

Следует учитывать при работе с группой и мотивирующую силу результативного труда. Участники процесса деятельности, осознавая, что их труд приносит плоды в результате сотрудничества в группе, получают удовлетворение от своего труда. Такой результат может быть достигнут лишь при чередовании определенных форм деятельности: работа индивидуально, в малых группах, пленумом. В плане эффективности каждой форме работы присущи свои особенности.

При сопровождении каждой группы нами рассмотрены следующие технологии, элементы которых успешно использовались нами.

Модерация нацелена на раскрытие внутреннего потенциала педагога, помогает выявить скрытые возможности и нереализованные умения. Основными методами работы модератора являются методы, которые побуждают к деятельности и активизируют их; выявляют существующие у них проблемы и ожидания; организуют процесс участия в дискуссии; устанавливают климат товарищеского сотрудничества.

Индивидуальная работа имеет смысл, если нужно систематизировать как можно глубже аспекты одной темы; в этом случае каждый обдумывает свои подходы к теме и ответы. Данный вид работы актуален с начинающими преподавателями и представителями наиболее опытных педагогов в рамках личностно-ориентированного подхода.

Работа в малых группах направлена на использование ресурсов большего числа участников, которые взаимно оживляют и дополняют процесс деятельности, включаясь, таким образом, в процесс разработки группы тем.

4. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПОО

Приоритетные направления развития техникума на период 2017-2020 годы:

- ✓ Обеспечить подготовку лицензионных условий для реализации в 2017-2018 учебном году программ подготовки кадров по профессиям, входящим в список топ-50
- ✓ Обеспечить участие 25 процентов студентов техникума в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)», региональных этапах Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах, конкурсах работ научно-технического творчества
- ✓ Внести изменения в вариативную часть образовательных программ на основе содержания инфраструктурных листов международных, национальных, региональных чемпионатов профессионального мастерства (Worldskills International, Euroskills, «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» последних 2-х лет
- ✓ Инициировать совместно с работодателями проведение профессионально-общественной аккредитации в соответствии с регламентом Национального агентства развития квалификаций
- ✓ Усилить работу по профессиональной ориентации абитуриентов, планирующих поступать в техникум.
- ✓ Организовать работу по содействию трудоустройству выпускников техникума на предприятия и организации по полученной профессии / специальности
- ✓ Обеспечить условия для повышения уровня квалификации не менее 70 процентов руководящих и педагогических работников в рамках дополнительных профессиональных программ, направленных на подготовку кадров согласно списку топ – 50

Достижение целей и решение стратегических задач осуществляется путем выполнения мероприятий по приоритетным направлениям Программы.

1. Совершенствование и модернизация системы подготовки образовательной деятельности

1.1 Приведение профильной структуры подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих в соответствие с образовательными запросами населения, потребностями рынка труда, динамикой и перспективами развития экономики и социальной сферы Свердловской области, демографическими процессами;

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	2	3	4
1	Открытие новых специальностей и профессий в соответствии с потребностями рынка труда и образовательных услуг: -13.01.01 «Машинист котлов»; -13.01.02 «Машинист паровых турбин» - 13.01.03 «Электрослесарь по ремонту оборудования электростанций» - 13.01.07 «Электромонтер по ремонту электросетей» - 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)» - 18.01.02 «лаборант-эколог»	2017 – 2020	Директор, зам. директора по УР
2	Реализация системы непрерывного многоуровневого профессионального образования (получение смежных рабочих профессий, осуществление интеграции с профессиональными образовательными учреждениями высшего уровня образования, организациями дополнительного профессионального образования (ДПО))	В течение всего периода	Зам. директора по УР, УПР, методист
3	Совершенствование базы учебных практик, увеличение количества договоров с ведущими предприятиями и учреждениями города и области для прохождения производственной практики	В течение всего периода	Зам. директора по УПР
4	Развитие дополнительных образовательных услуг, переподготовки и повышение квалификации специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих кадров.	В течение всего периода	Зам. директора по УР, УПР
5	Развитие договорной структуры с работодателями, службой занятости. Мониторинг трудоустройства выпускников.	В течение всего периода	Зам. директора по УПР

1.2. Совершенствование учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1.	Разработка, анализ и корректировка учебных планов с учетом региональных потребностей экономики и социальной сферы	2017-2020гг	Зам. директора по УР
2.	Разработка авторских программ по отдельным дисциплинам	2017-2020гг	преподаватели
3.	Расширение форм обучения по ППСЗ, в т.ч. введение дистанционного, электронного обучения, сокращенным и ускоренным формам обучения	2017-2020гг	Зам. директора по УР
4.	Совершенствование содержания форм и методов профессиональной практики с учетом требований работодателей с целью обеспечения профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускника	2017-2020гг	Зам. директора по УПР
5	Развитие системы качества подготовки специалистов в рамках современных требований ФГОС СПО путём: - внедрения новых педагогических технологий, форм, методов и средств обучения; - внедрение новых механизмов, форм и методов управления; - планирования и организации самостоятельной работы студентов	2017-2020гг	Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, преподаватели.
6	Разработка концепции воспитательной работы в соответствии со Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года и Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»	2017-2020гг	Зам. директора по ВР, классные руководители, социальный педагог
7	Создание условий для достижения студентами образовательных и личностных результатов	В течение всего периода	Директор, заместители директора по УР, УПР, ВР
8	Развитие взаимодействия техникума и родителей в вопросах воспитания обучающихся, повышения качества образования, управления образовательным процессом.	В течение всего периода	директор, заместители директора, соцпедагог, психолог
9.	Разработать содержание вариативной части программ, внедряя концентрированно профессиональные модули с учетом востребованности рабочих и специалистов в регионе	2017-2020	Зам.директора по УР, зав. ПЦК
10	Дальнейшая разработка учебно-методического обеспечения по заочной форме обучения, продолжение формирования электронной базы УМК.	2017-2020гг	Заместители директора; председатели ПЦК; методист з/о

11	Совершенствование учебно-методического обеспечения по выполнению дипломных работ (проектов) по специальностям и квалификациям техникума.	2017-2020гг	Заместитель директора по УР; председатели ПЦК.
12	Развитие библиотеки техникума: - дальнейшее формирование электронного каталога; - постоянное пополнение фонда обязательной учебной, методической, нормативной литературой, в т.ч.	2017-2020гг	Заместитель директора по УР; председатели ПЦК; методист,
13	Мониторинг качества реализации программ ФГОС СПО	2017-2020гг	Заместитель директора по УР;
14	Мониторинг оценки качества подготовки выпускников	ежегодно	Заместитель директора по УР; председатели ПЦК

2. Повышение эффективности научно-исследовательской работы и инновационной деятельности.

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Ответственные
1.	Разработка, рецензирование, экспертиза и грифование учебных пособий, методических материалов, рекомендаций для студентов	2017-2020гг	Зам. директора по УР, методист, предс.ПЦК
2	Организация работы по технологиям развивающего обучения. Реализация инновационных образовательных программ	2017-2020гг	Зам. директора по УР, методисты
3	Проведение в колледже конференций, семинаров, конкурсов, дней творчества и др. с целью повышения методологической культуры преподавателей	Ежегодно	Зам. директора по УР, председатели ПЦК, методист
4	Разработка и применение новых средств обучения по специальностям технического профиля, направленных на использование информационных и отраслевых технологий, использование в образовательном процессе инновационных и научно-исследовательских методов, приёмов, форм работы.	В течение всего периода	председатели ПЦК, преподаватели
5	Организация исследовательской работы преподавателей и студентов в области избранной специальности	В течение всего периода	Зам. директора по УР; председатели ПЦК; методист
6	Опубликование статей в научных изданиях и сборниках.	2017-2020гг	Зам. директора по УР, методист

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Ответственные
7	Разработка творческих проектов для участия студентов и педагогов в региональных и всероссийских конкурсах, выставках, форумах, конференциях, олимпиадах, конкурса профессионального мастерства среди студентов колледжа.	В течение всего периода.	Зам. директора по УР, методист; председатели ПЦК
8	Разработка системы мер моральной и материальной поддержки научно-исследовательской и инновационной деятельности преподавателей и студентов	в течение всего периода	директор, стимулирующая комиссия
9	Оснащение лабораторий современным оборудованием для выполнения совместных проектов со стратегическими партнерами.	В течение всего периода	директор

3. Развитие кадрового потенциала техникума.

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Исполнители
1.	Организация и проведение на базе техникума курсов повышения квалификации, переподготовки и подготовки преподавателей, спецдисциплин, мастеров производственного обучения и сотрудников техникума.	В течение всего периода.	Директор, зам. директора по УР, УПР; старший методист
2	Развитие образовательной активности педагогов: - обучение в аспирантуре; - курсы повышения квалификации в других регионах; - обеспечение развития мобильности преподавателей и мастеров производственного обучения - проведение на качественно новом уровне методических и педагогических советов; - участие в работе творческих мастерских; - участие в профессиональных конкурсах	В течение всего периода.	Зам. директора по УР, УПР; методист
3.	Привлечение ведущих специалистов фирм, организаций к преподаванию в техникуме специальных дисциплин.	2017-2020гг	Зам. директора по УР, УПР
4	Участие в семинарах, конференциях, проводимых методическими объединениями, Министерством образования и науки РФ, РК	2017-2020гг	Зам. директора по УР, методист, председатели ПЦК.

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Исполнители
5	Повышение ИКТ компетентности преподавателей техникума для повышения качества образования	2017-2020гг	Зам.директора по УР, методист
6	Организация работы по аттестации педагогических работников колледжа	В течение всего периода	Заместитель директора по УР; методист, отдел кадров.
7	Работа с начинающими преподавателями через Школу начинающего преподавателя, наставничество.	В течение всего периода	Зам. директора по УР, методисты, отдел кадров.

4. Модернизация материально-технической базы и информационно-коммуникативной среды техникума

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Пополнение библиотечного фонда с целью информационного обеспечения преподавателей и студентов современной учебной литературой и периодическими изданиями, электронными пособиями. Создание автоматизированной библиотечной системы	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УР, библиотекари.
3.	Техническое переоснащение учебно-производственной базы с целью совершенствования практической подготовки студентов по реализуемым и новым образовательным программам.	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УПР
5.	Совершенствование оснащения спортивного и тренажерного зала для улучшения процесса физического воспитания и оздоровительной работы в техникуме	В течение всего периода	Директор, зам. директора по АХР
6.	Совершенствование оснащения учебных помещений техникума современным оборудованием, мебелью и освещением	В течение всего периода	Директор, зам. директора по АХР
7.	Благоустройство мест общего пользования и территории техникума	2017-2020	зам. директора по АХР
9	Приобретение современного научно-исследовательского и технологического оборудования для практических занятий и производственного обучения	2017-2020	Директор, зам. директора по АХР

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
10	Приобретение современного лицензионного программного обеспечения: операционных систем, инструментальных средств и сред разработки программ, автоматизированных систем управления	2017-2020	Директор, зам. директора по УР, УПР
13	Разработка проектно-сметной документации на осуществление текущего и капитального ремонта.	2017-2020	Директор, зам. директора по АХР

5. Совершенствование организационной структуры техникума и повышение эффективности управления

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Исполнители
1	Корректировка (оптимизация) организационной структуры техникума в соответствии с Уставом техникума и штатным расписанием	2017	Директор, руководители подразделений
2.	Использование современных технологий управления: стратегический менеджмент, менеджмент качества	2017-2020	Директор, заместители директора
5.	Совершенствование системы студенческого самоуправления в техникуме	2017-2020	зам. директора по ВР.
6.	Проведение самоанализа, самоотчётов, упрочение значимости самоконтроля в рамках мониторинга развития техникума	2017-2020	Директор, все структурные подразделения
8.	Совершенствование имиджа техникума (реклама, работа со СМИ).	В течение всего периода	директор, зам. директора по УР, УПР, ВР
9.	Поддержание системы охраны труда в техникуме в соответствии с современным законодательством	В течение всего периода	Директор, зам. директора по УПР, зам. директора по АХР
10	Контроль санитарно-гигиенических и безопасных условий труда работников и обучения студентов.	В течение всего периода	Зам. директора по АХР
11.	Корректировка Программы развития техникума на основе результатов мониторинга. Проектирование желаемой модели техникума	ежегодно	Директор, руководители подразделений
12.	Увеличение доли внебюджетных средств	2017-2020	Директор, гл. бухгалтер, зам. директора по АХР

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, годы	Исполнители
13	Совершенствование системы мер по экономии потребления энерго-, тепло-, водоресурсов	2017-2020	Директор, гл. бухгалтер, зам. директора по АХР

6. Социальное партнерство

Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации, ГОДЫ	Исполнители
1.	Заключение договоров о сотрудничестве с потребителями кадров для оценки качества подготовки специалистов, обеспечения прохождения профессиональных практик, трудоустройства	В течение всего периода	Зам. директора по УПР
2	Расширение целевой, контрактной подготовки	2017-2020гг	Зам. директора по УР, УПР
3	Определение эффективных моделей организации профессиональной практики. Разработка рекомендаций. Реализация на практике	2017-2017гг	Зам. директора по УПР и УР
4	Организация сотрудничества с молодежными организациями, правоохранительными органами, культурными центрами, здравоохранительными органами, семьями	В течение всего периода	Зам. директора по ВР
5	Привлечение социальных партнеров к итоговой государственной аттестации выпускников	ежегодно	Зам.директора по УР
6.	Заключение договора с Центром занятости населения г. Екатеринбурга по содействию трудоустройства выпускников и прохождения профессиональной подготовки безработных Центра в техникуме.	Ежегодно	Зам.директора по УПР
7	Развитие связей и форм взаимодействия с ВУЗами России для непрерывного обучения специальностям СПО	ежегодно	Зам.директора по УПР

5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Финансовое обеспечение программы предполагается за счет следующих источников:

- субсидии на выполнение государственного задания;
- оказание платных образовательных услуг;
- оказание платных услуг и выполнение работ;
- целевые взносы физических и юридических лиц;

- безвозмездно переданные средства;
- средства грантов и целевых программ, проводимых федеральными, региональными и муниципальными органами власти;
- другие источники, предусмотренные законодательством РФ и Уставом техникума.

Размер денежных средств, выделяемых на реализацию Программы, определяются в зависимости от первостепенности и значимости мероприятия, численности вовлеченных сотрудников и студентов, количественного состава контингента, участия инвесторов в проекте и пр.

6. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Прогнозируемым результатом реализации Программы является стабильно устойчивое развитие ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» как востребованного учебного заведения системы СПО по подготовке высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, владеющих современными знаниями, умениями и навыками, способных к генерации новых прогрессивных идей и их реализации в целях роста экономического состояния общества, региона и государства в целом, воспитанных на общечеловеческих ценностях и идеях гуманизма.

Основными показателями результативности Программы должны стать:

- увеличение контингента обучающихся до предельной численности;
- повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда (100% трудоустройство выпускников, отсутствие выпускников техникума в списках Центра занятости населения);
- коррекция и (или) расширение спектра реализуемых образовательных программ;
- повышение эффективности сотрудничества субъектов социального партнерства;
- развитие межрегионального, международного сотрудничества в области профессионального образования;
- доля штатного инженерно-педагогического состава с высшей квалификацией – 80% от их общей численности;
- оснащение современным учебным, научным и учебно-производственным оборудованием 90% аудиторий и лабораторий;
- развитие применения информационных систем и технологий, телекоммуникационных систем в образовательном процессе;
- увеличение дохода от оказания платных услуг;

- увеличение доли педагогов и обучающихся, принявших участие в конкурсах, спортивных соревнованиях, конференциях и пр.;
- увеличение количества печатной продукции;
- развитие воспитательного потенциала техникума в гражданском воспитании, профессиональном самоопределении и творческой самореализации личности;
- омоложение преподавательского состава;
- создание нового поколения учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- укрепление материально-технической и информационной базы колледжа;
- участие в реализации программы независимой внешней оценки качества образования.

7. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Контроль за реализацией программы осуществляет Совет техникума. 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, совещаниях при директоре, предметно-цикловых 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 Совета техникума, педагогического совета, педагогической общественности с целью внесения своевременных коррективов в реализацию Программы. Стратегическое планирование развития техникума и система контроля над его реализацией будут способствовать дальнейшему повышению качества подготовки специалистов и наиболее полному удовлетворению потребностей рынка образовательных услуг.

8. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ГАПОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» НА 2017-2020 ГОДЫ

№ п/п	Показатели, индикаторы	Единица измерения	Базовое значение (2016 год)	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	Конечное значение (2020 год)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Задача 1. Создание и распространение структурных и технологических инноваций								
1	Количество разработанных и распространенных новых форм организации образовательного процесса в Техникуме (дистанционное, электронное и дуальное обучение)	единиц	0	0	1	2	3	3
2	Количество педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах, включая страницы в социальных сетях)	единиц	12	20	25	35	45	45
3	Количество адаптированных индивидуальных рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, модулям для адресной работы с различными категориями обучающихся	единиц	0	10	15	20	25	25
4	Доля студентов, подготовленных по наиболее перспективным и востребованным на рынке	процентов	30	35	40	45	47	50

№ п/п	Показатели, индикаторы	Единица измерения	Базовое значение (2016 год)	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	Конечное значение (2020 год)
	труда Свердловской области профессиям и специальностям							
Задача 2. Реализация мер по развитию научно-образовательной и творческой среды в Техникуме, развитие системы дополнительного профессионального образования студентов								
1	Доля студентов, вовлеченных в активную социальную практику и принятие решений, затрагивающих их интересы	процентов	57	65	73	80	85	90
2	Доля студентов, являющихся победителями и призерами профессиональных конкурсов, олимпиад различного уровня	процентов	7,5	10	13	15	20	20
Задача 3. Создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для современной экономики области								
1	Доля учебных аудиторий, лабораторий, мастерских оснащенных современным оборудованием, приборами	процентов	61	64	65	66	67	67
2	Количество работодателей, участвующих в реализации образовательных программ	единиц	18	20	22	24	26	26

№ п/п	Показатели, индикаторы	Единица измерения	Базовое значение (2016 год)	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	Конечное значение (2020 год)
3	Количество ПК, ноутбуков, используемых студентами в образовательном процессе	единиц	155	160	175	185	195	195
Задача 4. Формирование востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов								
1	Доля педагогических работников, прошедших переподготовку по профилю специальности, стажировку и повышение квалификации	процентов	70	75	80	90	100	100
2	Доля выпускников основных образовательных программ прошедших сертификацию квалификаций	процентов	0	5	10	15	20	25
3	Доля образовательных программ, прошедших общественную аккредитацию	процентов	0	9	9	18	27	27
4	Результаты выпускников, прошедших ГИА по реализуемым образовательным программам	средний балл	4,2	4,20	4,30	4,35	4,40	4,50
5	Доля студентов, получающих государственную академическую стипендию	процентов	36	40	42	45	48	50