



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АНГАРСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

*«Обновление содержания и технологий
образования на основе внедрения
современных стандартов, обеспечивающих
социальную и профессиональную
мобильность выпускников»*

Сроки реализации: 2013-2018 гг.

Автор программы –

Согласовано:

Учредитель _____

Русанов А.А., заместитель министра
образования Иркутской области,
председатель Наблюдательного совета

«27» ноября 2012г.

Программа принята
педагогическим советом
«21» ноября 2012г.

АНГАРСК, 2012

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
I СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТЕХНИКУМА, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	7
II. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНИКУМА.ВИДЕНИЕ, МИССИЯ И ЦЕННОСТИ.....	35
III. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	44

ВВЕДЕНИЕ

(паспорт программы развития)

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года стратегической целью развития страны является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. В 2015 - 2020 годах Россия должна войти в пятерку стран-лидеров по объему валового внутреннего продукта (по паритету покупательной способности). При этом стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Реализация этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач, обозначенных в Федеральной целевой программе развития образования на период до 2015 года:

- приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда;
- развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг.

Решение приоритетных задач, заявленных в Федеральной целевой программе развития образования на период до 2015 года, введение ФГОС нового поколения требует совершенствования образовательных систем образовательных учреждений.

Программа развития техникума является нормативно-организационной основой, которая определяет стратегию совершенствования образовательного пространства нашего образовательного учреждения на период с 2013 г. по 2018 год. В разработке Программы использованы следующие нормативно-правовые документы:

- Федеральный закон «Об образовании» с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, вступивших в силу с 1 января 2005 года и от 21.07.2007 N 194-ФЗ, вступивших в силу с 1 сентября 2007 года;

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года;

- Федеральный закон Российской Федерации от 9 февраля 2007 г. N 17-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании" и Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в части проведения единого государственного экзамена»;

- Федеральный закон Российской Федерации от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на период 2011-2015 гг. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р);

- Федеральные государственные образовательные стандарты начального профессионального образования;

- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;

- Приказ Минобрнауки России «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24.03.2010 №209;

- Региональная программа развития образования в Иркутской области на период 2011 - 2015 годы. Утверждена Постановлением Правительства Иркутской области от 22 июня

2011 г. N 162-ПП "Об утверждении региональной программы "Развитие образования в Иркутской области" на 2011 - 2015 годы";

– Концепция социально-экономического развития города Ангарска на период до 2017 года (утверждена решением Думы города Ангарска от 12.03.2007г. № 133 – 25 гД).

Наименование Программы	Программа развития ОГАОУ СПО АИТ «Обновление содержания и технологий образования на основе внедрения современных стандартов, обеспечивающих социальную и профессиональную мобильность выпускников» (далее – Программа)
Основание для разработки	Федеральная целевая программа развития образования, решение Совета техникума и педагогического совета
Разработчики Программы	Коллектив ОГАОУ СПО АИТ
Составители	Кудрявцева С.Г., Гнутова Л.А., Шиманова И.В., Каштанова Л.В., Головчук Н.П., Крылова Л.В., Нижник С.С., Проказин Ю.Г., Пестова И.Н., Мурзина Ю.П., Хафизов А.Г., Головкова Т.А., Щербина М.А., Фрейнд Т.Ф., Бубнова М.В., Рахимов Ф.У., Шуль И.В..
Рецензенты	Кондратьева О.Г. зав. кафедрой профессионального образования ОГАОУ ДПО «Иркутский институт повышения квалификации работников образования», к.п.н., доцент Конюхов В.Ю., профессор кафедры управления промышленными предприятиями ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный технический университет», к.т.н., доцент Селезнев Ю.В., директор филиала №1 «Сибирского механического завода», член Наблюдательного совета ОГАОУ СПО АИТ
Цель Программы	Развитие техникума как многопрофильной, многоуровневой, высокотехнологичной и современной организации среднего профессионального образования, соответствующего перспективным потребностям инновационной экономики Иркутской области.
Задачи Программы	1. Создать оптимальную структуру подготовки специалистов, обеспечить качество содержания и организации образовательного процесса; 2. Оптимизировать условия (ресурсы) образовательной и иной деятельности, обеспечивающих развитие техникума: – нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение; – кадровое обеспечение; – учебно-информационное и учебно-методическое обеспечение; – научную и творческую деятельность; – формирование благоприятной воспитательной среды; – сохранение и укрепление здоровья, формирование здорового образа жизни обучающихся; – материально-техническое обеспечение; – развитие Ресурсного центра по профессиям сварочного производства, Центра оценки сертификации квалификаций; – предпринимательскую деятельность по формированию внебюджетных источников финансирования развития техникума; – повышение эффективности деятельности в рамках развития социального партнерства. 3. Создать систему менеджмента качества образования, встраивания

	техникума в региональный сегмент всероссийской системы независимой оценки качества профессионального образования.
Сроки и этапы реализации Программы	Программа осуществляется в период с 2013 по 2018 гг. I этап — проектно-диагностический (сентябрь 2013 г. — декабрь 2013 г.): – Аналитико-диагностическая деятельность – Определение стратегии и тактики развития II этап — основной этап (практический) (январь 2014 г. – август 2018 г.) –Создание инфраструктуры и её методическое обеспечение по реализации программных мероприятий. –Реализация Программы. III этап — обобщающий (сентябрь 2018 г. — май 2018 г.) – Обработка данных – Соотношение результатов реализации программы с поставленными целями и задачами – Определение перспектив и путей дальнейшего развития
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	Главный ожидаемый результат — создание инновационной системы подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов, стабильно обеспечивающей кадровые потребности экономики Иркутской области. Усиление вклада техникума в экономическое, социальное и культурное развитие города Ангарска и региона в целом. 1.Приведение в соответствие структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг в качественном образовании. 2.Улучшение качества подготовки рабочих и специалистов за счет разработки программ обучения на новом высокотехнологическом оборудовании и с использованием современных педагогических технологий, отвечающих квалификационным требованиям работодателей. 3.Внедрение инструментов оценки качества образования, в т.ч. независимая сертификация квалификаций выпускников, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ. 4.Разработка и внедрение модульных и вариативных образовательных программ и технологий профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов качества ISO 9001-2008, профиля подготовки, контингента обучающихся и тенденций развития техники и технологий. 5.Формирование гибких модулей практического обучения под конкретные рабочие места и увеличение доли практического обучения до 60% от общего объема времени. 6.Разработка и создание электронных учебников и учебных пособий, обеспечивающих качественное освоение образовательных программ. 7.Развитие информационно-образовательной среды, включающей интегрированную подсистему дистанционного образования. 8.Расширение спектра образовательных и иных услуг ресурсного центра для подготовки рабочих и специалистов сварочного производства. Оснащение ресурсного центра высокотехнологичным оборудованием в соответствии с требованиями ФГОС.

	9. Становление и развитие эффективной системы социального партнерства в целях расширения 3-х сторонних договоров на подготовку кадров, привлечение работодателей и представителя бизнеса к формированию содержания профессионального образования (увеличение доли образовательных программ, разработанных при участии работодателей, до 70% от общего объема программ, реализуемых в техникуме) и независимой оценке качества образовательных программ. 10. Разработка эффективных механизмов независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников. 11. Разработка и внедрение системы менеджмента качества образовательной деятельности. Создание службы менеджмента качества. 12. Совершенствование работы сайта техникума, обеспечивающего доступ к информации о техникуме, об образовательных программах, приеме и трудоустройстве выпускников. 13. Формирование стабильного, высокопроизводительного, творческого педагогического коллектива. 14. Использование возможностей ресурсного центра для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений профессионального образования (ежегодно не менее 25 человек). 15. Расширение возможностей оказания различных услуг населению, предприятиям и организациям во время производственного обучения, производственной практики. 16. Создание в техникуме условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся и студентов, оказания помощи детям, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.
--	--

Программа развития опирается на достигнутые результаты по реализации программы развития АИТ на период 2008-2013 годы. Программа развития «Обновление содержания образования на основе внедрения современных стандартов, обеспечивающих социальную и профессиональную мобильность выпускников» является руководством к действию на 2013-2018 годы через определенные системы ключевых принципов и механизмов реализации концептуальных целей и задач развития техникума. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка программы осуществляется ежегодно в июне месяце. Предложения по корректировке программы подаются руководителями подразделений и направлений работы техникума ежегодно в срок до 1 июня после обсуждения на заседаниях коллективных органов управления. Все изменения утверждаются на педагогическом совете в августе.

Публикуется ежегодный отчет о ходе выполнения программы. Материалы для ежегодного отчета формируются руководителями подразделений техникума ежегодно в срок до 1 июня.

Выполнение программы обеспечивается за счет бюджетного финансирования и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

I СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТЕХНИКУМА, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аналитическое обоснование Программы развития ОГАОУ СПО АИТ основывается на результатах маркетингового анализа.

Анализ стратегических и нормативных документов показывает, что изменения в социально-экономической жизни российского общества в требованиях к качеству профессионального образования обусловили следующие тенденции развития и модернизации профессионального образования:

- превращение профессионального образования в составную часть социально-экономической политики России, Иркутской области, города Ангарска;
- рост доступности профессионального образования при тесной связи с конкретными потребностями работодателей и социальных партнеров;
- индивидуализация профессионального образования.

1.1. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды техникума

Рынок труда города Ангарска и Ангарского района динамично развивается. Промышленность Ангарска представлена 27 предприятиями обрабатывающих производств и 8 предприятиями по производству и распределению электроэнергии, газа и воды. На территории города осуществляют деятельность 1915 субъектов малого и среднего предпринимательства с численностью работающих 18 тысяч человек. Кроме того, на территории города Ангарска осуществляют свою деятельность 8,6 тысяч предпринимателей без образования юридического лица. Субъекты малого предпринимательства функционируют во всех отраслях экономики, в том числе в строительстве – 12,4 % от общего количества.

Перспективы развития города Ангарска основываются как на использовании ресурсов развития и благоприятных возможностей, так и на выявлении и преодолении неблагоприятных тенденций.

Сферы действия факторов	Позитивные факторы	Негативные факторы
Население	– Предпринимательская активность населения. – Наличие общественных инициатив. – Заинтересованность населения в развитии территории. – Патриотическое отношение горожан к городу.	– Естественная убыль населения. – Демографическое старение. – Отток молодежи из города. – Большой разрыв между максимальным и минимальным уровнем средней заработной платы.
Экономика	– Наличие устойчиво работающих градообразующих предприятий общероссийского значения. – Высокая предпринимательская активность населения. – Высокий потенциал потребительского рынка.	– Слабая диверсифицированность экономической базы города, высокая зависимость экономики от градообразующих предприятий.

Производство	–Рост объемов производства на градообразующих предприятиях и предприятиях обрабатывающей промышленности, строительства и производства продуктов питания. –Модернизация оборудования на градообразующих предприятиях. –Наличие планов строительства магистрального газопровода от Ковыктинского месторождения природного газа. –Создание на АЭХК Международного центра по обогащению урана под контролем и гарантиями МАГАТЭ, базирующегося на самой передовой технологии, будет способствовать повышению престижа Иркутской области и города Ангарска, привлечению дополнительных инвестиций в регион, созданию дополнительных рабочих мест и увеличению налогооблагаемой базы.	–Отсутствие полного цикла на Ангарской нефтехимической компании. –Дефицит кадров и низкий уровень квалификации предложений на рынке труда.
--	---	--

В концепции развития города на период до 2017 г. обозначены основные векторы развития города Ангарска.

1. Сохранение и расширение роли города Ангарска как промышленного центра со специализацией в химической и нефтехимической отраслях, в первую очередь, за счет расширения возможностей и глубины переработки нефти и газа.

2. Расширение роли города Ангарска как центра производства строительных материалов и конструкций, ориентированного на региональный рынок, использующего инновационные возможности производства новых строительных материалов, с использованием продуктов нефтехимических производств.

3. Сохранение и расширение роли города Ангарска, как атомного центра Восточной Сибири, участвующего в цикле изготовления ядерного топлива для российских и зарубежных АЭС.

4. Усиление экономической, культурной и транспортной интеграции с городами Иркутском и Шелеховом при сохранении высоких сложившихся стандартов качества жизни и городе.

Каждое из заявленных направлений развития города Ангарска требует обеспеченности квалифицированными рабочими кадрами.

На современном этапе развития, как отмечается в концепции, ситуация с наличием таких рабочих и специалистов среднего звена находится на критическом уровне. Наблюдается старение кадров, много специалистов с большим стажем работы, снижение притока молодых специалистов на производство. Кадровая проблема – одна из острейших в городе и в этой связи возрастает актуальность приведения потребностей предприятий города в рабочих и специалистах в соответствие с возможностями высших и средних специальных учебных заведений.

Реорганизация в форме слияние двух образовательных учреждений, изменение их статуса повлияло на формирование позитивного имиджа нашего учреждения в городе. В техникуме ведется двухуровневая подготовка и работодатель считает это наиболее эффективным способом подготовки специалистов начального и среднего профессионального образования. Сегодня работодатели, заключая с нами долгосрочные договоры на подготовку квалифицированных рабочих, говорят о том, что они могут быть уверены в получении квалифицирован-

ных рабочих и специалистов, вплоть до повышения квалификации рабочих до специалистов среднего звена через вечернюю форму обучения.

Сегодня в городе сложилось устойчивое мнение о нашем образовательном учреждении, как об учебном заведении с современной учебно-производственной базой для подготовки специалистов сварочного производства, наладчиков контрольно-измерительных приборов и автоматики, слесарей по ремонту автомобилей. Работодатели проводят на базе техникума конкурсы профессионального мастерства и направляют своих работников в наше учреждение для повышения квалификации.

Необходимо отметить, что техникум развивается в сложных условиях конкуренции т.к. на небольшой по численности населения город приходится большое количество образовательных учреждений. Но сложившееся позитивное мнение о том, что в техникуме готовят конкурентоспособных, высококвалифицированных рабочих и специалистов, позволяет нам выполнять план приема. В техникуме ежегодно увеличивается контингент обучающихся на ступени среднего профессионального образования. АИТ в рейтинге образовательных учреждений СПО области занимает 7 место (в рейтинге участвует 37 учреждений).

По результатам независимой экспертизы выпускников мы видим, что сегодня работодатель высоко оценивает подготовку наших выпускников и соответственно образовательное учреждение в целом.

1.2. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды техникума

Областное государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Ангарский индустриальный техникум» создано приказом министерства образования Иркутской области от 30.12.2009г. №1031-мпр «О реорганизации областных государственных образовательных учреждений» путем слияния ОГОУ НПО Профессионального лица №32 и Профессионального лица №34. 1 июня 2010 года учреждение было зарегистрировано. Цель создания техникума — обеспечение предприятий региона высококвалифицированными рабочим и специалистами в области материалообработки.

АИТ в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими законодательными актами Российской Федерации, Типовыми положениями об образовательном учреждении начального и среднего профессионального обучения, нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Уставом учреждения.

Юридический адрес: 665816 Иркутская область, г.Ангарск, квартал 180, дом 1

Фактический адрес: 665816 Иркутская область, г.Ангарск, квартал 180, дом 1 (корпус 1), квартал 277, дом 15 (корпус 2)

Телефоны (3955) 54-33-22 , 53-01-51

Факс (3955) 54-33-22, 53-01-51

E-mail aitangarsk@mail.ru

Сайт ait38.ru

Учредитель – Министерство образования Иркутской области

Организационно-правовая форма – областная государственная.

Техникум обладает статусом юридического лица, имеет самостоятельный баланс, расчетные и другие счета в банке, печать со своим наименованием и изображением Государственного герба Российской Федерации, штампы и бланки.

В 2012 году техникум стал автономным учреждением (распоряжение Правительства Иркутской области от 6 февраля 2012 года № 45-рп «О создании Областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ангарский индустриальный техникум»). Техникум обладает автономностью, установленной законами Российской Федерации «Об образовании», «Об автономных учреждениях», само-

стоятелен в принятии решений и осуществлений действий, вытекающих из его Устава. Сравнение бюджетного и автономного учреждений приведены в таблице.

Права и обязанности	Бюджетное учреждение (БУ)	Автономное учреждение (АУ)
Право распоряжения закрепленным имуществом	Не вправе распоряжаться недвижимым и движимым имуществом (п.1 ст. 298 Гражданского кодекса РФ)	Вправе распоряжаться недвижимым и особо ценным движимым имуществом с согласия собственника. Остальным — по собственному усмотрению (п.2 ст. 3 Закона «Об автономных учреждениях»)
Право в отношении полученных доходов и приобретенного за счет таких доходов имущества	После уплаты налогов и сборов эти доходы учитываются в смете доходов и расходов учебного заведения и отражаются в доходах соответствующего бюджета (п.2 ст. 42 Бюджетного кодекса РФ) Смета утверждается учредителем.	Полученными доходами, включая и средства от целевого капитала (эндаумента) учебное заведение распоряжается самостоятельно (п.2 ст. 3 Закона «Об автономных учреждениях»).
Право по привлечению заемных средств	Не вправе брать кредиты (п.8 ст.161 Бюджетного кодекса РФ.)	На автономные учреждения не распространяются ограничения Бюджетного кодекса РФ.
Право по открытию банковских счетов	Федеральные бюджетные учреждения используют выделяемые им средства исключительно через лицевые счета, которые ведутся Федеральным казначейством РФ (п.7 ст.161 Бюджетного кодекса РФ).	Вправе открывать счета в кредитных организациях (п.3 ст. 2 Закона «Об автономных учреждениях»).
Обязанность иметь наблюдательный совет (5-11 человек)	Не предусмотрена	Необходимо иметь в обязательном порядке
Обязанность отчитываться	Перед вышестоящей структурой	Должно ежегодно публиковать отчеты о своей деятельности и об использовании закрепленного за ним имущества в средствах массовой информации. Обязателен аудит финансовой деятельности

Перейдя в статус автономного учреждения техникум, получил следующие права:

- самостоятельно формировать и утверждать штатное расписание, исходя из реальных потребностей и фонда заработной платы;
- возможность самим решать, куда потратить средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- сохранять денежные средства на расчетном счете организации на конец финансового года, что позволяет корректировать расходы на будущее;

- получать бюджетные средства одной суммой, а не по смете, как бюджетное учреждение, и самостоятельно принимать решение о расходовании выделенных средств, иметь возможность концентрации ресурсов на финансировании приоритетных направлений деятельности;
- повысить управленческую самостоятельность учреждения, позволяет принимать управленческие решения гибко и оперативно. В то же время значительно повышается ответственность руководителей за результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- система управления стала более открытой и прозрачной; повысилась роль менеджмента в части ответственности за эффективность управленческих решений

Необходимо отметить, что переход в автономные учреждения способствует созданию конкурентной среды в образовании и, следовательно, повышению качества предоставления образовательных услуг. Но при этом, работая в статусе автономного учреждения необходимо учитывать и определенные риски:

- Вероятность получения неполного бюджетного финансирования;
- Риск форс-мажора. Учредитель и собственник не несут субсидиарной ответственности по обязательствам автономного учреждения;
- Риск банкротства. Не продуманный финансово-хозяйственный план, не корректно рассчитанный прогноз по количеству учащихся в учреждении приводит к незапланированному повышению расходной части либо к снижению доходной (дефицит бюджета);
- Риск недобросовестности работников. Отсутствие постоянного контроля со стороны казначейства за законностью и эффективностью расходов может привести к не эффективности расходов и нецелевому использованию средств (особенно субвенций);
- Риск изменения внешней среды. Правила и нормы, заданные властями, на основании которых составляется финансово-хозяйственный план, могут меняться (например, в сторону снижения нормативов подушевого финансирования, увеличения налоговых платежей и т.д.

В Ангарском индустриальном техникуме реализуются программы двух образовательных уровней: начального профессионального, после получения которого выпускник получает диплом с рабочей профессией, и среднего профессионального, после окончания которого выпускник получит квалификацию техник. Выпускники уровня НПО имеют возможность продолжить образование далее на уровне СПО. Для выпускников профессиональных училищ и лицеев срок обучения по среднему профессиональному образованию сокращен, т.к. они уже имеют базовые знания по профессии.

В Ангарском индустриальном техникуме представлена возможность получения качественного образования для иногородних ребят, т.к. техникум располагает благоустроенным общежитием. Ежегодно в общежитие может быть заселено 150 учащихся, а в перспективе количество мест для иногородних учащихся будет увеличиваться.

В Ангарском индустриальном техникуме объединены ресурсы двух учреждений и созданы условия для получения качественного образования. У техникума два учебных корпуса, позволяющих одновременно обучать более тысячи обучающихся и студентов. Техникум располагает отличной материальной базой для подготовки сварщиков, автомехаников, токарей, наладчиков КИПиА, монтажников технологического оборудования, страховых агентов. Созданы все условия для занятий спортом, творчеством. Все учащиеся имеют возможность получить дополнительное образование по профессии.

Статистические данные за 2009-2010 годы

Показатели	ПЛ №32	ПЛ №34	Ангарский индустриальный техникум
Численность обучающихся	301	328	607
Уровни образования	НПО	НПО	НПО, СПО

Штатные сотрудники	83	81	147
Преподаватели	18	15	30
Квалификационные категории	II к. – 3 I к. – 6 В.к. – 5	II к. – 2 I к. – 4 В.к. – 10	II к. – 4 I к. – 13 В.к. – 19
Годовое бюджетное финансирование	18345 тыс. руб.	17567 тыс. руб.	27234 тыс. руб.
Предпринимательская деятельность учреждения	2200 тыс. руб.	2000 тыс. руб.	5000 тыс. руб.
Общежитие	нет	есть на 85 мест	есть на 125 мест

ОГАОУ СПО «Ангарский индустриальный техникум» 20.08.2010 получил лицензию на право ведения образовательной деятельности серия 38Л01 №0000024, регистрационный № 5008. По итогам государственной аккредитационной экспертизы образовательного учреждения экспертная аккредитационная комиссия пришла к выводу, что условия реализации образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам достаточны для подготовки выпускников по заявленным уровням подготовки. Аккредитационная коллегия 23.03.2012 аккредитовала образовательное учреждение без замечаний. Свидетельство о государственной аккредитации 38АА №000242, регистрационный номер 1409.

Основные профессии и специальности ОГАОУ СПО АИТ:

Образовательный уровень	Направления подготовки
СПО	150415 Сварочное производство 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта 080118 Страховое дело (по отраслям) 151031 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)
НПО	150709.02 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы) 151031.03 Монтажник технологического оборудования (по видам оборудования) 151902.04 Токарь-универсал 190629.08 Слесарь по ремонту строительных машин 220703.01 Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики
Профессиональная подготовка	11618 Газорезчик 11620 Газосварщик 12759 Кладовщик 12901 Кондитер 14612 Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций 14621 Монтажник санитарно-технических систем и оборудования 14642 Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций 16675 Повар 18511 Слесарь по ремонту автомобилей 18559 Слесарь-ремонтник 18560 Слесарь-сантехник 18809 Станочник широкого профиля 18897 Стропальщик 19149 Токарь

	19756 Электрогазосварщик 19832 Электромонтер охранно-пожарной сигнализации 19906 Электросварщик ручной сварки 18459 Слесарь по сборке металлоконструкций 19905 Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах
--	--

На этапе слияния двух образовательных учреждений и формирования единой образовательной среды техникума в период с 2010 по 2012 год в техникуме действовала программа развития Профессионального лицея №34, которая была принята в 2008 году. При переходе в новый статус Педагогический совет вынес решение продолжить работу по этой программе с внесением соответствующих корректировок, отражающих основные тенденции модернизации профессионального образования в целом (введение новых ФГОС, создание системы внутреннего контроля качества и др.). В течение 2011-2012 учебного года реализовывался 3 этап программы – аналитический: изучались проблемы функционирования образовательной системы техникума, разрабатывалось психолого-педагогическое, методическое обеспечение образовательного процесса в условиях введения ФГОС, устанавливалось взаимодействие с другими учреждениями (ИИПКРО, образовательные учреждения области, социальные партнеры).

1.3. Модернизация системы управления техникумом

Основные формы координации деятельности аппарата управления техникумом:

1. Вид управления – перспективный.
2. Вид организационной структуры управления образовательным учреждением — функциональная.
3. Функции управления:

–Планово-прогностическая функция - определяются зоны ближайшего и перспективного развития Ангарского индустриального техникума в конкретных условиях педагогического анализа.

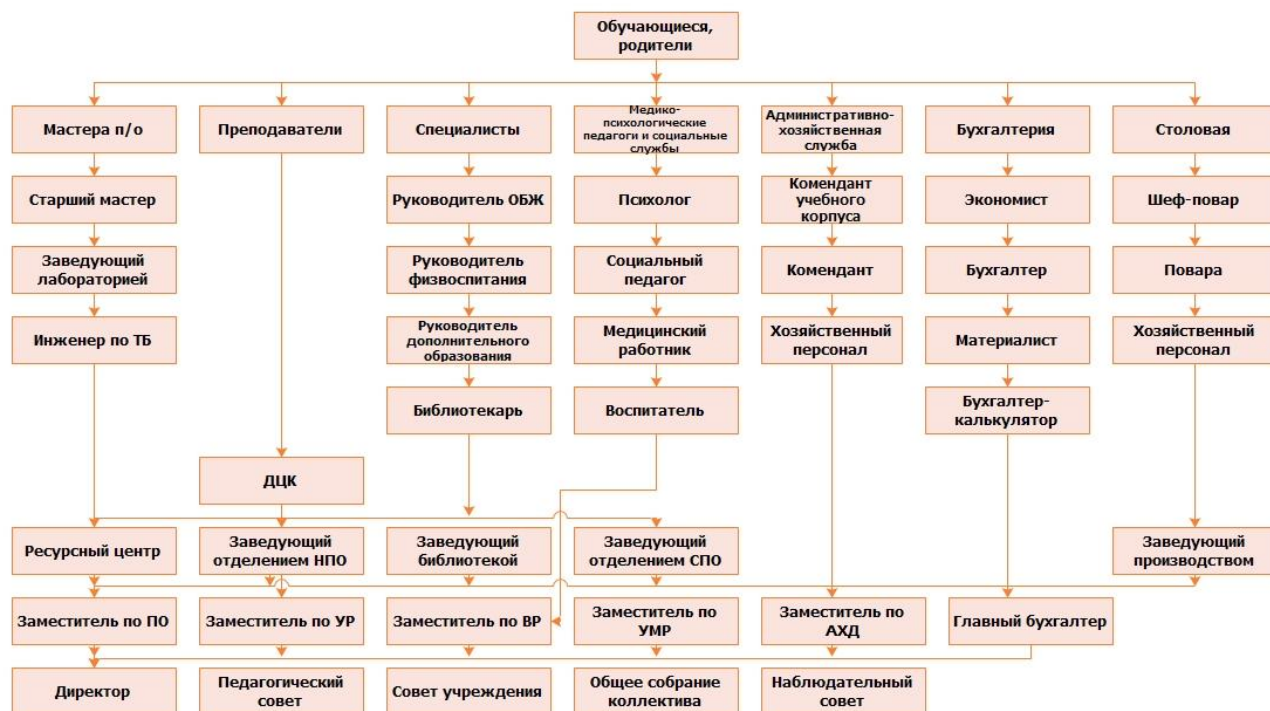
–Организационно-исполнительская функция - определяются объекты организационной деятельности; ставятся цели и определяются конкретные задачи предстоящей деятельности; формируется круг конкретных исполнителей; координируется работа между ними.

–Мотивационно-целевая функция – мотивация членов ИПК на четкое выполнение работы в соответствии с делегированными им полномочиями и целями учреждения.

–Контрольно-диагностическая функция – выявляются отклонения фактических результатов от намеченных целей. Корректируется управленческая деятельность.

Управление осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Типовым положением об образовательном учреждении начального профессионального образования и Уставом на сочетании принципов единоначалия и самоуправления.

Управление техникумом носит государственно-общественный характер. Органами управления являются: Наблюдательный совет Учреждения, Общее собрание работников и представителей обучающихся, Совет Учреждения, Педагогический совет, Административный совет, директор.



Функции управления делегируются руководителям и педагогическому коллективу техникума в соответствии с законом об образовании, коллективным договором и другими нормативными документами. Руководители структурных подразделений действуют согласно функциональным обязанностям, закрепленным в должностных инструкциях. Заместители директора несут ответственность как за работу вверенных им структурных подразделений, так и за координацию определенных направлений деятельности по всему техникуму.

Участие студентов и их родителей в управлении обеспечивается через такие коллегиальные органы управления как Студенческий совет и Родительские собрания.

В связи с тем, что этап реорганизации и стабилизации после объединения двух образовательных учреждений завершен, назрела необходимость перехода от механического типа организации к органическому (отражает современные тенденции в развитии теории и практики менеджмента, рассматривает организацию как аналогию живого организма).

Механистический тип организаций	Органический тип организаций
<i>Характеристики</i>	
1. Узкая специализация в работе 2. Работа по правилам 3. Четкие права и ответственность 4. Ясность в уровнях иерархии 5. Объективная система вознаграждений 6. Объективные критерии отбора кадров 7. Отношения формальные и носят официальный характер	1. Широкая специализация в работе 2. Мало правил и процедур 3. Уровни управления размыты 4. Субъективная система вознаграждений 5. Субъективные критерии отбора персонала 6. Отношения неформальные и носят личностный характер
<i>Условия</i>	
1. Несложное, стабильное окружение 2. Цели и задачи известны 3. Задачи поддаются делению, простые и ясные 4. Работа измеряема 5. Оплата труда мотивирует 6. Признается данная власть	1. Сложное, нестабильное окружение 2. Неопределенность целей и задач 3. Задачи не имеют четких границ 4. Задачи сложные 5. Работу измерить сложно 6. Мотивирование высших потребностей 7. Авторитет власти завоевывается

Общая целевая установка оптимизации структуры управления:

- повышение эффективности деятельности коллегиальных совещательных органов;
- создание оптимальной системы взаимоотношений между различными категориями работников техникума;
- оптимизация организационной структуры управления;
- обеспечение функционирования системы менеджмента качества в соответствии с требованиями МС ИСО 9001: 2008.

1.4. Оптимизация структуры профессиональной подготовки специалистов

Приведение масштабов, структуры подготовки специалистов среднего звена в соответствии с образовательными запросами населения, работодателей решаются в техникуме через:

- мониторинг текущих и перспективных потребностей рынка труда города Ангарска и региона в целом; сотрудничество со Службой занятости населения;
- чередование по учебным годам набора по специальностям и профессиям техникума;
- активизацию деятельности Службы трудоустройства выпускников;
- дальнейшего совершенствования деятельности дополнительного образования и подготовки рабочих кадров по запросам рынка труда;
- создание условий для расширения спектра предоставляемых образовательных услуг и, как следствие, увеличение числа предельного контингента;
- повышение престижа техникума, позиционирование его в регионе как одного из основных поставщиков кадров для экономики города;
- использование в практике работы различных форм обучения (дневное, очно-заочное);
- увеличение качества подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и запросами работодателей;
- активное привлечение к образовательному процессу социальных партнеров и работодателей.

Техникум в соответствии с лицензией реализует различные по срокам и уровню подготовки основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального и начального профессионального образования по очной, очно-заочной (вечерней) формам, различающиеся объемом обязательных занятий педагогических работников с обучающимися.

По согласованию с работодателями предприятия и организации, на которых учащиеся проходят производственное обучение и производственную практику, проводят независимую экспертизу по определению степени готовности учащихся к трудовой деятельности, оцениваемыми параметрами в которой являются: общетеоретическая подготовка, технологические знания, владение приемами и способами выполнения производственных работ, включая контроль процесса и результатов труда, уровень освоения техники, умение пользоваться инструментами, оборудованием и приспособлениями, умение организовывать рабочее место, соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, экологических требований, а так же основные ключевые компетенции, которые важны для успешного выполнения производственных заданий и достижения высокого уровня эффективности труда. По результатам независимой экспертизы в лицее проводится корректировка учебных планов и программ с учетом рекомендаций и пожеланий работодателей.

1.5. Развитие системы менеджмента качества подготовки специалистов

В рамках программы развития 2008-2012 гг. нами были предприняты следующие действия для развития системы менеджмента качества подготовки специалистов в нашем учреждении:

- проведен внутренний аудит для выявления областей несоответствия и их дальнейшей корректировки;
- создана модель выпускника;
- расширена область производственного обучения;
- проведены исследования трудоустройства выпускников и их закрепляемости на производстве;
- разработана система информирования студентов и их родителей по вопросам критериев и показателей достижения студентами степени образованности, порядке выставления оценок, рейтинговой успеваемости;
- расширяется медиатека с целью обеспечения широкого и свободного доступа к информационной базе техникума;
- проведено обучение студентов 1 курса библиотечно-библиографической грамотности;
- разрабатывается система учета личных достижений студентов в аудиторной и внеаудиторной деятельности;
- оптимизируются подходы к составлению учебного расписания занятий.

Обеспечение качества образования выпускников предусматривает создание в техникуме системы менеджмента качества на соответствии стандарта МС ИСО 9001: 2008.

Для этого нам необходимо:

- определить процессы, необходимые для системы менеджмента качества и способствовать их применению в работе организации;
- определить последовательность и взаимодействие этих процессов;
- определить критерии и методы, необходимые для обеспечения результативности как при осуществлении, так и при управлении этими процессами;
- обеспечить наличие ресурсов и информации, необходимых для поддержки этих процессов и их мониторинга;
- контролировать, измерять, где возможно, и анализировать эти процессы и осуществлять меры, необходимые для достижения запланированных результатов и постоянного улучшения этих процессов;

1.6. Развитие инновационной, исследовательской, научно-методической деятельности

Развитие инновационной, исследовательской и научно-методической деятельности в техникуме осуществляется по следующим направлениям:

- оптимизация обучения через внедрение информационно – коммуникационных технологий;
- создание перспективных планов в осуществлении совместной научно – исследовательской деятельности преподавателей и студентов;
- деятельность педагогов по формированию патриотизма и гражданственности студентов;
- формирование здоровьесберегающей компетентности педагогов;
- анализ деятельности дисциплинарно-цикловых комиссий техникума;
- продолжение работы по введению ФГОС СПО третьего поколения в образовательный процесс;
- организация и проведение мастер-классов по современным технологиям обучения, обмен педагогическим опытом по проблемам разработки примерных программ профессиональных модулей и учебных дисциплин;
- организация и обучение педагогов по вопросам ФГОС СПО и НПО с активным использованием возможностей Интернет-ресурсов;
- участие в научно – практических конференциях межрегионального, областного, внутрив техникумовского уровня.

С 2010 года в техникуме началась сложная и многоэтапная работа по процессу введения ФГОС СПО и НПО. При этом необходимо отметить, что педагоги работали как на уровне ОУ, так и на региональном уровне, поскольку наше учреждение принимало участие в разработке значительного количества примерных программ, МДК и УД, а по ряду профессий и специальностей мы являлись разработчиками примерных ОПОП.

Для обеспечения введения федерального государственного образовательного стандарта в ОУ был разработан план-график реализации комплексного проекта введения ФГОС профессионального образования. Все мероприятия этого плана были разделены по следующим направлениям:

1. Нормативно-правовое обеспечение ФГОС:

- формирование банка нормативно-правовых документов федерального уровня;
- формирование банка нормативно-правовых документов регионального уровня;
- разработка локальных актов образовательного учреждения;
- кадровое обеспечение введения ФГОС;
- создание творческих групп по разработке примерных ОПОП;
- разработка программы по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников;
- переработка должностных инструкций руководящих и педагогических работников;

2. Материально-техническое обеспечение ФГОС:

- проведение детальной инвентаризации оснащённости образовательного учреждения на соответствие требованиям к минимальной оснащённости учебного процесса и оборудованию учебных помещений по конкретной профессии/специальности;
- разработка плана по модернизации МТБ в соответствии с требованиями ФГОС;

3. Информационное обеспечение ФГОС:

- инвентаризация библиотечных и информационных ресурсов ОУ;
- обновление библиотечного фонда печатными изданиями;
- создание доступа обучающимся к сети Интернет во время самостоятельной подготовки;
- обеспечение библиотеки выходом в Интернет;
- создание на сайте ОУ страницы с информацией, связанной с реализацией ОПОП;

4. Методическое обеспечение ФГОС:

- организация разработки примерных ОПОП;
- организация разработки ОПОП ОУ;
- организация системы мониторинга введения ФГОС;

5. Организационное обеспечение ФГОС:

- проведение «Круглых столов» с работодателями по обсуждению примерных ОПОП, вариативной части ОПОП ОУ;
- привлечение работодателей к рецензированию ОПОП;
- проведение анкетирования обучающихся при распределении вариативной части ОПОП, анализ анкетирования;
- совершенствование инфраструктуры ОУ: создание культурно-досугового центра, физкультурно-оздоровительного центра, информационно-библиотечного центра;

6. Финансовое обеспечение ФГОС:

- материальное стимулирование работников за разработку примерных ОПОП;
- материальное стимулирование работников за разработку МДК, программ УД, КОС;
- выделение в смете бюджетного финансирования и в смете по предпринимательской деятельности средств на совершенствование МТБ, пополнение информационных ресурсов;
- проведение экспертизы примерных ОПОП.

Координационным органом при реализации мероприятий по обеспечению введения ФГОС стал Методический совет учреждения.

В ОУ создан банк нормативно-правовых документов по переходу на ФГОС. Данные документы обсуждались на заседаниях ПС, ДЦК, изучались индивидуально педагогами. Перед педа-

гогами была поставлена задача ознакомиться с ФГОС, другими нормативно-правовыми документами; определить стратегию развития ОУ с учетом требований стандарта; продумать концептуальную идею написания примерной ОПОП, ОПОП; осмыслить собственную значимость в проектировании и реализации ОПОП.

Особое внимание было уделено разработке локальных актов, устанавливающих требования к различным объектам инфраструктуры ОУ. Локальные акты разработаны в соответствии с распоряжением министерства образования Иркутской области № 934. Кроме того, были разработаны локальные акты по кадровому обеспечению: должностные инструкции руководителей и педагогических работников, положение о портфолио педагога; по информационному обеспечению: положение о сайте ОУ; по финансовому обеспечению: положение о системе оплаты труда.

ФГОС предусматривает и совершенствование структуры ОУ. Так ОУ должно иметь культурно-досуговый, информационно-библиотечный, физкультурно-оздоровительный центры. Условия нашего ОУ позволяют создать эти центры и организовать их эффективную работу. На сегодняшний день ведется организационная работа: разработаны положения о данных центрах, определены руководители этих структурных подразделений.

Педагогами техникума разработаны комплекты Примерных основных профессиональных образовательных программ по профессиям «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)», «Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций», «Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики», «Слесарь по ремонту строительных машин» и по специальности «Страховое дело». Все комплекты получили рецензии ИИПКРО, ФИРО.

В вариативную часть ОПОП включена учебная дисциплина «Введение в профессию». Цель дисциплины – повышение уровня мотивации обучающихся к обучению по выбранной профессии.

Вопросы перехода на ФГОС рассматривались на педагогических советах: «Обеспечение условий для формирования профессиональных компетентностей обучающихся в рамках стандартов нового поколения» (ноябрь 2010 года); «Приоритетные задачи педагогического коллектива на 2010 – 2011 учебный год по внедрению в практику работы ФГОС СПО третьего поколения» (ноябрь 2011 года);

На протяжении последних двух лет коллектив АИТ работал над единой методической темой: «Внедрение эффективных технологий обучения как необходимое условие повышения качества профессиональной подготовки». Но при этом актуальной остается проблема отслеживания эффективности внедряемых технологий, связанная с недостаточной разработанностью диагностического инструментария, а подчас и с желанием педагога «объять необъятное», недостаточно четким планированием технологической цепочки работы с обучающимися и студентами. Поэтому четко определена стратегическая цель методической работы – создать условия для непрерывного личностно-профессионального роста педагога, для развития его творчества.

В период 2010-2012г.г. в АИТ сложилась четырехуровневая структура методической работы.

Первый уровень — стратегический, уровень общих психолого-педагогических семинаров и педсоветов, проблематика которых определяется концепцией развития АИТ. Первый уровень методической работы служит формированию коллективной педагогической позиции, философии, которая положена в основу взаимоотношений субъектов образовательного процесса.

Второй уровень — уровень научно-практических семинаров по определенной проблеме, творческих групп, занимающихся освоением и внедрением инноваций в образовательно-воспитательный процесс.

Третий уровень методической работы — предметный, уровень работы дисциплинарно-цикловых комиссий (ДЦК). В техникуме работает 7 ДЦК, в работе которых есть общее, определяемое задачами техникума, и частное, продиктованное особенностями предметов, профессий, специальностей.

Четвертый уровень методической работы — индивидуальная работа заместителя директора по УМР, председателей ДЦК с каждым преподавателем и мастером п/о, так как цели и задачи техникума, в конечном счете, реализуются в практике работы конкретного педагога.

Работа с педагогическими кадрами строится по схеме:

1. Выявление потребностей педагогов в соответствующих арсеналах методических средств (педагогическая диагностика)

На основе выявленных потребностей педагогов производится:

- планирование методической работы,
- формирование системы повышения квалификации педагогов,
- организация деятельности по изучению конкретных педагогических проблем,
- планирование семинаров по изучению передового педагогического опыта,
- обсуждение результатов методической работы в коллективе (конференции, педсоветы, методсоветы, заседания ДЦК)

2. Изучение и анализ педагогического опыта, влияние его на образовательно-воспитательный процесс:

- обобщение и распространение полученных результатов (педагогическая конференция, фестиваль педагогических идей и находок, методическая неделя, конкурс педагогического мастерства, мастер-классы, открытые занятия).

В своей деятельности методическая служба техникума руководствуется следующими положениями:

- мастерство педагога формируется через постоянную систематическую профессиональную учебу,
- методическая работа — важнейшее звено системы непрерывного образования членов педагогического коллектива.

Исходя из этих основных положений сформулированы цели методической работы:

- Создать условия для непрерывного личностно-профессионального роста педагогических работников, для развития их творчества.
- Выстроить программу индивидуального творческого развития педагога на основе диагностики его личностно-профессиональных качеств.
- Обеспечить совершенствование структуры и механизмов исследовательской деятельности педагогов.

Разрабатывается программа индивидуального творческого развития педагога на основе диагностики его личностно-профессиональных качеств. Для этого проводятся исследования: выявление способности педагогов к саморазвитию; определение факторов, стимулирующих развитие педагогов и препятствующих ему. На этой основе строится работа с каждым индивидуально.

В целях совершенствования инновационной, научно-методической, проектно-исследовательской деятельности техникума необходимо перейти от программно-целевого управления методической и проектно-исследовательской работой к проектному. Для этого необходимо пересмотреть функциональные обязанности должностных лиц, разнообразить формы объединений педагогов. Элементами проектной структуры управления методической работой техникума должны стать творческие и проблемные группы, временные научно-исследовательские коллективы педагогических работников. Таким образом, проектная структура управления научно-методической работой техникума будет способствовать развитию творческого потенциала педагогических и руководящих работников, вовлечению их в совместное решение актуальных проблем образовательного процесса.

1.7. Развитие кадрового потенциала

Наличие квалифицированного педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни — одно из важнейших составляющих эффективности работы АИТ. Коллектив инже-

мерно–педагогических работников техникума имеет возможность для реализации профессиональной подготовки специалистов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Кадровый потенциал техникума представлен в таблице:

Педагогические работники	Штат (чел.)	Фактически (чел.)	Укомплектованность (%)
Преподаватели	43	30	70
Мастера п/о	38	22	57
Заместители директора	4	4	100
Библиотекарь	2	2	100
Социальный педагог	1	1	100
Воспитатель	1	1	100
Руководитель физ-воспитания	1	1	100
Руководитель ОБЖ	1	1	100
Старший мастер	2	2	100

Анализ текучести кадров, кадрового потенциала показывает, что коллектив техникума находится в стадии формирования. Уходят на заслуженный отдых ветераны, приходят в коллектив молодые специалисты. Основной проблемой является нехватка квалифицированных мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла.

Квалификационная характеристика ИПР техникума:

Высшая квалификационная категория – 27%;

Первая квалификационная категория – 50%;

Вторая квалификационная категория – 15%.

Немаловажное значение имеет целенаправленная курсовая подготовка преподавателей и мастеров п/о в соответствии с целями и задачами техникума. За анализируемый период 100% педагогов прошли курсовую подготовку по актуальным вопросам обучения и воспитания, современным технологиям обучения. Кроме того, 8 членов ИПК обучаются в магистратуре. Все члены подколлектива в соответствии с планами ИИПКРО, ИРО принимали участие в областных семинарах.

В учреждении активно используются такие формы повышения квалификации, как научно-практические семинары по определенной проблеме, создание творческих групп, занимающихся освоением и внедрением инноваций в ОВП. В частности для изучения и освоения технологий обучения организован годовой семинар «Внедрение модульно-компетентного подхода в обучении», на котором педагоги изучали технологии: модульного обучения, кейс-стадии, адаптивные, игровые, информационные компьютерные, и обменивались опытом их использования. Для активизации исследовательской педагогической деятельности организована школа «Методология исследовательской деятельности», на занятиях которой педагоги обучаются методологии исследовательской и экспериментальной работы. Для адаптации, поддержания интереса к педагогической работе и профессионального роста начинающих педагогов организован постоянно действующий семинар, на занятиях которого педагоги осваивают основополагающие дидактические понятия: формы, методы, принципы обучения, типы уроков и т.д., основы дифференцированного обучения, обучения деятельности, различные педагогические техники.

В АИТ формируется коллектив молодых эрудированных преподавателей, интересующихся жизнью техникума, активно работающих с обучающимися. Преподаватели работают по активизации познавательной деятельности на уроках через сотрудничество «педагог –

обучающийся». Всеми преподавателями активно применяется мультимедийная техника, компьютеры, интернет-ресурсы.

Требуют решения следующие задачи:

- улучшение качественных и количественных показателей, характеризующих штатный состав педагогических работников в соответствии с критериальными значениями показателей, используемых при установлении вида и типа учреждения среднего профессионального образования;

- обеспечение системности и результативности повышения профессиональной квалификации и педагогического мастерства педагогических работников;

- осуществление планомерной подготовки кадров к практическому использованию в образовательном процессе информационных технологий, электронных учебных материалов;

- совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с новым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных ОУ;

- обновление и омоложение кадрового состава техникума;

- формирование резерва руководящих кадров техникума;

- создание условий, обеспечивающих охрану и безопасность труда всех категорий работников техникума, повышение их социальной защищенности.

1.8. Контингент обучающихся

К лицам, обучающимся в Учреждении, относятся студенты, обучающиеся и слушатели. Студентом Учреждения является лицо, зачисленное приказом директора в Учреждение для обучения по основной образовательной программе среднего профессионального образования. Обучающимся Учреждения является лицо, зачисленное приказом директора в Учреждение для обучения по основной образовательной программе начального профессионального образования. Слушателем Учреждения является лицо, зачисленное приказом директора в Учреждение для освоения дополнительной профессиональной образовательной программы.

Общее количество учащихся – 588 человек (на 01.10.2012 г.), из них на дневном обучении 510 чел, на очно-заочном – 38 чел. , 13 % - девушек и 87 % - юношей. Большинство учащихся – это жители г. Ангарска (81%). Получили дополнительное образование, повысили свою квалификацию в 2012 году 182 чел.

Основную часть контингента техникума составляют выпускники 9-х классов общеобразовательных школ г. Ангарска.

Ежегодно в техникуме объявляется прием на новую профессию или специальность. Анализ потребности рынка труда города Ангарска и региона показал востребованность специалистов по специальности «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)». В 2012 году был произведен набор обучающихся по данной специальности. Это позволило увеличить контингент обучающихся по программам среднего профессионального образования.

В техникуме имеется общежитие, в котором проживают 105 обучающихся. Потребность в обеспечении общежитием ежегодно возрастает. Обучающиеся из сельских районов, проживающие в общежитии являются группой риска. На это влияет низкий уровень их общей культуры, базовой общеобразовательной подготовки, низкий материальный достаток этих семей. Малая заинтересованность родителей в осуществлении контроля за своими детьми и самоустранение от их воспитания требует особой работы с этой категорией обучающихся.

Сегодня в техникум обучается 34 сироты и оставшихся без попечения родителей, 8 обучающихся находятся под опекой. Резко увеличилось число поступающих в техникум из интернатов и социальных приютов, сирот, получающих второе образование. Большинство из них имеют серьезные психические нарушения, задержки в развитии, педагогическую запу-

щенность. Это дети, являющиеся, как правило, социальными сиротами, не имеющие собственного жилья и надёжных родственников, которые имели бы на них положительное влияние. Они на 1-2 года старше ребят, обучающихся с ними в группе. Система работы с этой группой учащихся нарабатывается. У педагогов имеются трудности в воспитательной и образовательной работе с категорией ребят, попавших в сложную жизненную ситуацию. Негативный социальный опыт они переносят в новые условия обучения. На сегодняшний день на профилактическом учете в ПДН состоят 6 обучающихся, 1 имеет условную меру наказания.

Остро стоит проблема курения обучающихся. По анкетным данным, проведённым в октябре, 79 % опрошенных ребят являются заядлыми курильщиками. 7 % - курят от случая к случаю, и лишь 14 % не курят вообще. Отмечается тенденция к снижению курящих среди первокурсников.

В группе риска по употреблению наркотических веществ и алкоголя состоит на протяжении нескольких лет 14 ребят. Это те, которые были замечены в их употреблении. Но по анкетному опросу 72 % обучающихся (от 15 до 19 лет) имеют опыт употребления алкогольных и слабоалкогольных напитков.

С 2012 года в учреждении работает экспериментальная площадка «Адаптация первокурсников к системе среднего профессионального образования в ОГАОУ СПО "Ангарский индустриальный техникум". В процессе работы данной площадки была проведена диагностика мотивации учебной деятельности, которая показала следующее:

На I курсе по приоритетам учебной деятельности стоят:

- познавательный интерес
- мотив общения
- осознание социальной необходимости
- боязнь наказания
- мотив социального одобрения
- мотивация достижения
- внеучебная мотивация
- мотив самореализации

На II курсе приоритеты изменены следующим образом:

- мотив общения
- мотив социального одобрения
- мотивация достижения
- боязнь наказания
- познавательный интерес
- мотив самореализации
- внеучебная мотивация
- осознание социальной необходимости

На III – IV курсах в рангах мотивов учебной деятельности стоят:

- мотивация достижения
- познавательный интерес
- мотив общения
- мотив самореализации
- осознание социальной необходимости
- мотив социального одобрения
- внеучебная мотивация
- боязнь наказания

В связи с этим можно утверждать следующее: мотивация учебной деятельности на I курсе у обучающихся сформирована слабо, но имеет место положительная тенденция её развития. Профессиональная мотивация у обучающихся более развита, чем учебная. Но 24 % всех опрошенных не хотят в дальнейшем работать по выбранной специальности. 28 % обучаю-

щих хотели бы в дальнейшем продолжить обучение в вузах. 48 % ребят по окончании ОУ намерены работать по специальности.

1.9. Анализ воспитательной работы

В 2011 году в техникуме была разработана и принята Программа воспитания. Непосредственной разработкой механизма реализации Программы воспитания, отслеживания ее результативности, внесением корректив с учетом диагностики занимается воспитательный отдел под руководством заместителя директора по ВР Головчук Н.П.

Ведущей целью воспитания в техникуме является подготовка нравственного молодого человека (семьянина, гражданина, труженика), приспособленного к современным условиям жизни на основе его индивидуальных особенностей.

Для реализации поставленной цели особое значение имеют задачи, на реализацию которых направлена Программа воспитания учебного заведения:

- Становление активной социальной позиции обучающегося, способного принимать решения в ситуации морального выбора и нести ответственность за эти решения перед собой, обществом, государством;

- Становление и развитие моральных качеств личности обучающегося, способствующих созданию собственной семьи и воспитанию своих детей в духе традиций и идеалов народа; приверженца здорового образа жизни, способного нести ответственность за благополучие семьи, знающего свои генетические корни и поддерживающего семейные традиции;

- Становление обучающегося - профессионала, способного адаптироваться в социуме, повышать квалификацию и мастерство, умеющего работать в коллективе, владеющего экологическими знаниями, способного нести ответственность за результаты своего труда.

Содержание воспитательной деятельности направлено на развитие ценностных ориентаций:

- Человек – абсолютная ценность рассматривается нами как часть семьи, природы, общества (понимание самого себя, нахождение своего места среди людей, понимание своих возможностей и желание их реализовать).

- Отечество – единственная для каждого человека Родина, завещанная ему предками.

- Семья – начальная структурная единица общества, естественная среда развития, закладывающая основы личности.

- Труд – основа человеческого бытия, высшая ценность в жизни.

- Знание – результат творческого труда (все время учиться, познавать самого себя).

- Культура – богатство, накопленное человечеством, как в материальной, так и в духовной жизни людей (человек культуры – это интеллигентный человек, нравственный, с активным неприятием зла, хамства).

- Здоровье – включает в себя физическое, психическое и нравственное здоровье.

- Коллектив – это сфера жизнедеятельности человека, самоутверждения, самовыражения и самореализации, сфера общения. Коллектив – носитель социально-нравственных норм и ценностей, реализуемых в системе коллективной деятельности и коллективных отношений.

Соответственно, системообразующей деятельностью в техникуме являются следующие направления воспитательной работы: нравственное, физическое, эстетическое, трудовое и патриотическое воспитание.

Программа воспитания реализуется в трех взаимосвязанных блоках:

- Воспитание в процессе обучения.

- Внеурочная деятельность.

- Деятельность студента, обучающегося вне техникума.

Воспитание в процессе обучения.

Урок был и остается главной формой учебно-воспитательного процесса, основным звеном Программы воспитания техникума. В ОУ приоритетной целью становится направлен-

ность процесса образования на развитие активности и самостоятельности личности обучающегося в учебном процессе. На первый план в современном уроке выходит развитие способности мыслить, понимать, анализировать, сопоставлять, обобщать, делать выводы, т.е. тех способностей, которые необходимы молодым людям для успешной жизни в социуме, для формирования общих компетенций.

В техникуме используются такие формы ведения уроков, как дискуссии, деловые игры, инсценированные уроки, викторины, семинары-диспуты, интеллектуальные тренинги, интерактивные и интегрированные уроки.

Внеурочная деятельность осуществляется по нескольким направлениям:

1. Развитие познавательных интересов.

В техникуме проводятся профессионально-предметные декады, конкурсы профессионального мастерства, работают кружки технического творчества, что позволяет осуществлять личностно-ориентированный подход, дает возможность обучающимся раскрыть свои индивидуальные творческие способности и возможности, более полно использовать свой творческий потенциал.

С 2010 года в техникуме проводится конкурс «Студент года», способствующий развитию инициативы и ответственности обучающихся и студентов за результаты своей учебной деятельности. В 2011 году Сундукова Юлия, обучающаяся группы 20, заняла 2 место в областном конкурсе «Студент года 2011»

2. Трудовое воспитание.

Развитию трудовых навыков обучающихся подчинена работа педагогического коллектива по профессиональному обучению. Во внеурочной деятельности воспитанию отношения к труду как к высшей ценности способствуют конкурсы профессионального мастерства, которые проводятся ежегодно. В течение многих лет техникум сотрудничает с городским центром занятости населения города по трудоустройству студентов из малообеспеченных семей на каникулярный период, привлекаем обучающихся к выполнению заказов от населения – выпуск товаров народного потребления, занимаем благоустройством, ремонтом, оборудованием помещений техникума и общежития. Это позволяет обучающимся улучшить свое материальное положение и совершенствовать трудовые навыки. Весной и осенью студенты помогают ООО «Тепличное хозяйство» по высаживанию и сбору урожая. Стало традицией проведение в апреле-мае Акции «От сердца к сердцу», «За чистый город», в ходе которых ребята вместе с педагогами помогают ветеранам войны и труда в уборке квартир, территорий детских домов, прилегающих к техникуму улиц, обучающиеся посещают дом ребёнка, реабилитационный центр, детский дом, где организуют игры с детьми, спортивные встречи, проводят праздники или просто общаются.

3. Патриотическое воспитание

Патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина-патриота Родины и способной успешно выполнять гражданские обязанности.

При поступлении в ОУ обучающиеся знакомятся с историей учебного заведения, его традициями — самообслуживание, уважение к старшему поколению, связь с ветеранами труда, толерантность по отношению к окружающим. Первокурсники в первые дни посещают музей трудовой славы Ангарского электролизного химического комбината, в цехах которого проходят производственную практику на III курсе, где часть из них начнут свою трудовую деятельность.

В техникуме проводятся Дни призывника, недели воинской славы, круглые столы с представителями военкомата и воинских частей, проводятся военно-спортивные игры и конкурсы, такие как «А ну-ка, парни!». В июне – учебно-полевые сборы на базе воинской части с использованием материально-технической базы, полигона. На классных часах обучающиеся знакомятся с государственными символами (герб, гимн, флаг). Кружок краеведения, руководит которым Фомина А.И., собирает материал по истории ОУ и города, о выпускниках – работниках предприятий нашего города для создания музея. Накоплен

достаточный материал для его открытия, к чему идёт активная подготовка. Под руководством Фоминой А.И. организован поисковый отряд «Искра», принимавший участие в областных слетах-конкурсах поисковых отрядов «Войди в историю» на протяжении 6 лет и занимает призовые места в различных номинациях.

4. Спортивно-оздоровительное воспитание реализуется в рамках программы «Здоровье» и направлено на:

- Развитие потребности заниматься физкультурой и спортом (для чего в техникуме имеется хорошая материально-техническая база);
- Воспитание потребности в здоровом образе жизни;
- Сохранение психологического и социального здоровья через развитие культуры межличностных отношений, общение, развитие творческих способностей.

Традиционными стали спортивные праздники – «А ну-ка, парни!», «Веселые старты», Дни здоровья, осенний легкоатлетический кросс. В ОУ работают спортивные секции баскетбола, волейбола, ОФП, настольного тенниса, тайского бокса., спортивного туризма.

В начале учебного года в техникуме проходят выборы в совет физкультуры, который планирует свою работу на учебный год. Оборудован уголок физкультуры. Имеется таблица соревнований, стенд с контрольными нормативами. Ежемесячно проводятся групповые соревнования по какому-либо виду спорта. По итогам спартакиады команды техникума ежегодно занимают I-II места в городе, участвуют в областных соревнованиях, занимая призовые места.

5. Эстетическое воспитание.

В данном направлении можно выделить сценическое искусство: пение, танец, художественное слово. В ОУ обучающиеся занимаются в вокальной студии, студии авторской песни. Ансамбль юношей, солисты участвуют в городских конкурсах патриотической песни, областном конкурсе художественного творчества «Созвездие Приангарья», где показывают хорошие результаты.

Ребята участвуют в конкурсах творческих работ, которые проводятся среди учебных заведений города, области и в техникуме. Лучшие фотоработы ребят представлены на выставке «Люблю тебя, мой край родной!», расположенной в холле актового зала корпуса 2.

Реализации всех направлений воспитательной работы способствуют и часы общения в группах. В методическом кабинете накоплен ряд разработок классных часов и сценариев воспитательных мероприятий. Стало традицией в техникуме проведение конкурсных классных часов на нравственные темы, которые позволяют выявить творчески работающих педагогов и обменяться опытом по формам и методам ведения внеклассной работы.

Особая роль в воспитании и социализации личности принадлежит ученическому коллективу. Основным признаком коллектива – это наличие выборного органа. Для координации внеучебной деятельности и для развития активности обучающихся был создан Студенческий Совет — орган студенческого самоуправления. Ребята развивают свои организаторские и коммуникативные способности не только на занятиях и тренингах внутри учебного заведения, но и участвуют в работе областной Школы ученического актива НПО и СПО.

Среда - это окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования, формирования и деятельности. Техникум сотрудничает с отделом по молодежной политике администрации г. Ангарска, что позволяет скоординировать действия студенческой молодежи в масштабах города, развивать их гражданскую и социальную активность. Наши обучающиеся являются членами городского студенческого Совета, совместно с которым активно участвовали в предвыборной кампании, проводимой в городе, ведя разъяснительную и агитационную работу со сверстниками. Совместно с молодежью города принимают участие в благотворительных акциях, социальных проектах, фестивалях, деловых играх.

Профилактикой правонарушений среди обучающихся занимается инженерно-педагогический коллектив совместно с подразделением УВД по делам несовершеннолетних,

ОП-1,2 и центром профилактики наркомании «Выбор», областным психоневрологическим диспансером. В ОУ имеется Программа профилактики наркомании и социально-негативных явлений среди молодежи. Традиционными стали совместные с городскими учреждениями акции «Скажи наркотикам «Нет»!», встречи со специалистами по программе «Выбор»

За последние годы прослеживается тенденция на снижение противоправных действий среди обучающихся нашего ОУ.

Реализуемые социальные проекты:	
Регионального уровня	– «Украсим техникум своими руками» - изготовление и монтаж ограждения; ремонт и оснащение тренажерного зала.
Муниципального уровня	– «Милосердие» — включает в себя благотворительные акции – «Чистый город» — уборка прилегающей территории; – «Рука друга» - посещение центра реабилитации детей; – Осенняя и Весенняя недели Добра - по оказанию благотворительной помощи малообеспеченным гражданам, создание отряда волонтеров.
Внутритехникумовского уровня	– «10 добрых дел» – Марафон здоровья – «Несколько ответов на конкретные вопросы» – «Скажи наркотикам – НЕТ» – «Молодежь за ЗОЖ!» – «Правильное питание – счастливый человек» – «День без сигарет» – «Красный. Желтый. Зеленый» – «Терроризм – угроза обществу»
Традиции	– День Знаний – Посвящение первокурсников – Конкурс «Студент года» – «Союз волшебных звуков, чувств и дум» - отчет творческих коллективов обучающихся – Последний звонок – Конкурс плакатов «Мы за «Здоровый образ жизни» – Выставка–конкурс рисунков – Выпуск газеты «Студентъ» – Конкурсы профессионального мастерства – Профессионально-предметные декады.

Учитывая востребованность на рынке труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка в техникуме, необходимо определить новые ориентиры профессионального образования на основе изменения характера его результатов перейдя к подготовке не только технически грамотных выпускников, но и творчески самостоятельной развивающейся личности.

1.10. Развитие материально-технического обеспечения образовательного процесса

Одним из главных условий подготовки конкурентоспособных выпускников техникума на рынке труда является материально-техническая обеспеченность образовательного процесса,

отвечающая требованиям ФГОС и современного производства. В связи с этим, перед техникумом встает вопрос о необходимости совершенствования материально-технической базы, обеспечения мер по охране труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.

Решение стратегических задач обеспечивается за счет реализации программных мероприятий по следующим направлениям:

Анализ обеспеченности техникума зданиями, помещениями, учебными кабинетами, лабораториями и мастерскими, их соответствия требованиям ФГОС по всем профессиям и специальностям.

Проведен сравнительный анализ на соответствие материально-технической базы требованиям ФГОС.

Профессия, специальность	Соответствие ФГОС (в %)		Оснащенность (в%)
150709.02 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	Кабинеты	100	90
	Лаборатории	100	95
	Мастерские	100	90
151031.03 Монтажник технологического оборудования (по видам оборудования)	Кабинеты	100	80
	Лаборатории	100	95
	Мастерские	100	70
151902.04 Токарь-универсал	Кабинеты	100	90
	Лаборатории	Не пред.	
	Мастерские	100	70
190629.08 Слесарь по ремонту строительных машин	Кабинеты	100	100
	Лаборатории	80	80
	Мастерские	70	75
220703.01 Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	Кабинеты	100	80
	Лаборатории	50	50
	Мастерские	100	85
150415 Сварочное производство	Кабинеты	100	90
	Лаборатории	100	95
	Мастерские	100	90
190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	Кабинеты	100	100
	Лаборатории	90	80
	Мастерские	100	90
080118 Страхование дело (по отраслям)	Кабинеты	100	90
	Лаборатории	70	80
	Мастерские	100	85
151031 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	Кабинеты	100	70
	Лаборатории	50	40
	Мастерские	100	80
Спортивный комплекс, библиотечный комплекс, актовый зал, музеи	100		70
Тир	0		

Анализ обеспеченности техникума базами производственных (по профилю специальности, преддипломной) практик:

В течение 2011-2012 уч.года техникумом были заключены долгосрочные договора с работодателями по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2017 года. Договоры о сотрудничестве на прохождение производственной практики обучающимися дневного и очно-заочного отделения заключены с 29 предприятиями города.

За 2 года существования техникума проведено значительное обновление материально-технической базы с участие работодателей:

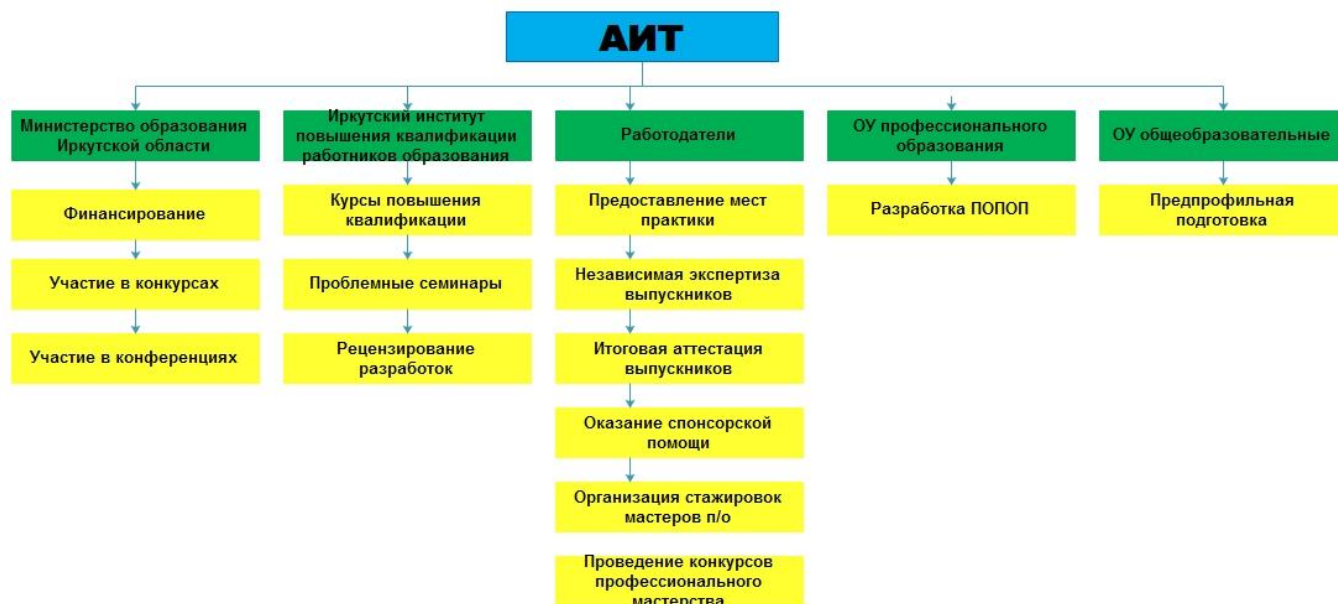
Предприятие	Вид деятельности
ОАО Ангарский электролизный химический комбинат	– Выделение денежных средств в размере 100 тыс.руб. на приобретение специализированных столов для лаборатории по профессии «Наладчик КИПиА»; – Выделение расходных материалов для проведения уроков производственного обучения, лабораторных работ по профессии «Наладчик КИПиА»; – Безвозмездная передача приборов и оборудования для лаборатории по профессии «Наладчик КИПиА»; – Предоставление технической документации по профессии «Наладчик КИПиА»;
ОАО Ангарская нефтехимическая компания	– Безвозмездная передача 2 компьютеров для лаборатории по профессии «Наладчик КИПиА»; – Приобретения для лаборатории по профессии «Наладчик КИПиА» трансформаторов в количестве 10 штук;
ОАО «Иркутскэнерго», ТЭЦ-10	– Безвозмездное выделение металла б/у для изготовления ограждения по периметру учреждения; – Приобретение манометров для изготовления стенда «Действующая схема измерения автоматического регулирования» на сумму 5 тыс.руб. для лаборатории по профессии «Наладчик КИПиА»;
Филиал №1 Сибирского механического завода	–Выделение расходных материалов для проведения уроков производственного обучения по профессии «Монтажник технологического оборудования» –Безвозмездная передача резцов для токарных станков
ОАО Сибмонтажавтоматика	– Безвозмездная передача приборов и оборудования для изготовления технологических узлов в мастерскую по профессии «Монтажник технологического оборудования»
ОАО АНХРС Управления механизации	– Безвозмездная передача дизельного двигателя б/у для мастерской автомехаников.

1.11 Анализ совместной деятельности с социальными партнерами.

На современном этапе происходит коренное изменение содержания деятельности в сфере образования. Позиционирование образования как системы образовательных услуг актуализирует механизм их организации в рамках социального партнерства.

В широком смысле социальное партнерство рассматривается нами как совместная коллективная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками эффектам.

В условиях рыночной экономики у системы профессионального образования сформировался потребитель образовательных услуг: обучающийся, работодатель, общество. Важнейшей задачей деятельности техникума является подготовка рабочих и специалистов, социально и профессионально мобильных, способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых производственных технологий. В техникуме создана модель взаимодействия с социальными партнерами.



Очевидно, что ожидания от образования со стороны этих потребителей различны. Общество в целом, и работодатель в частности, намерены получить от образования компетентного работника, способного с первых же дней эффективно выполнять свои профессиональные функции. Эти требования по каждой конкретной группе профессий должны быть четко сформулированы в профессиональных стандартах, на которые мы должны ориентироваться при подготовке студентов. Однако на сегодняшний день профессиональные стандарты по укрупненной группе 150000 не разработаны, поэтому при подготовке специалистов нашего профиля мы ориентируемся, прежде всего, на требования ФГОС.

Анализируя ситуацию решения кадровых проблем на предприятиях города Ангарска, учитывая рекомендации и пожелания работодателей, сформулированные при проведении независимой экспертизы по определению степени готовности выпускника к трудовой деятельности, мы сделали следующее заключение о современном понимании качества работника и его основных показателях:

- Уровень здоровья;
- Уровень квалификации;
- Уровень благосостояния;
- Уровень сознания.

Уровень здоровья позволяет судить о возможностях работника трудиться с высокой интенсивностью. Уровень квалификации говорит о том, в какой мере работник подготовлен и соответствует предъявляемым к его труду организационно-технологическим требованиям. Уровень благосостояния сопряжен с такими особенностями трудового поведения, как способность к интенсивному труду и предприимчивость. Уровень сознания связан с системой

целей, ценностей и мотивацией человека, с особенностями его трудовой морали, определяющими его отношение к труду и организации в целом.

Результатом совместной деятельности педагогического коллектива техникума с работодателями стали выработанные критерии конкурентоспособности выпускника профессионального образовательного учреждения на современном рынке труда. С позиции качества рабочей силы работодатели выделяют четыре основных параметра:

- профессиональная квалификация;
- культура (ценности, ориентация, уровень развития),
- мотивация;
- поведенческие характеристики.

Первый определяющий критерий – профессиональная квалификация. Ни для кого не секрет, что сегодня резко возросли требования работодателя к уровню профессиональной компетентности специалиста. Связано это с тем, что на предприятиях внедряется современное оборудование, технологии, требующие от работника и совершенного нового уровня знаний. Работодатели отмечают низкие профессиональные навыки выпускников, особенно связанные со знанием современного оборудования. Сегодня техникум работает по привлечению работодателей к совершенствованию материальной базы ОУ (данные приведены выше).

Второй определяющий критерий конкурентоспособности выпускника профессионального образовательного учреждения – культура специалиста. Общая культура специалиста основывается на жизненных ценностях и ориентациях личности. Многое здесь зависит от педагогического коллектива, который работает над развитием профессионального самоопределения выпускника и формированием его профессиональной культуры. Профессиональная культура формируется не только в процессе учебной работы, но и в процессе взаимодействия с представителями работодателей, которые являются носителями корпоративной культуры предприятия. Экскурсии на предприятия, мастер-классы, проводимые рабочими, конкурсы профессионального мастерства, организация учебной практики на базе предприятий — все эти мероприятия направлены на формирование профессиональной культуры, на привитие ценностей и норм профессиональной среды.

Одним из определяющих факторов конкурентоспособности на рынке труда является иерархия мотивов личности. Мотивационная основа поведения человека является многоаспектным явлением. При формировании мотивационной основы поведения наших обучающихся важная роль принадлежит педагогическому коллективу. Независимо от предмета преподавания каждый педагог работает над формированием у обучающихся адекватной оценки происходящего, учит ответственности за свои действия, самоконтролю. Важная роль в решении этих задач отводится и работодателю. На мотивацию к обучению влияют такие показатели, как гарантия трудоустройства на конкретное предприятие, возможность профессионального роста, социальные гарантии при трудоустройстве. Однако такие условия гарантируют не все предприятия.

Сегодня в техникуме активно применяются следующие формы работы с социальными партнерами:

- Долгосрочные договора на подготовку кадров как корпоративный заказ предприятия;
- Договора на повышение квалификации, стажировку, обучение действующего персонала обеих сторон; опережающие обучение работников предприятия по лицензированным в учреждении профессиям и специальностям;
- Договоры на организацию производственного обучения, практики и стажировки учащихся/студентов на производственных площадях предприятий;
- Использование специалистов предприятия в организации и проведении учебного процесса в образовательном учреждении, в том числе:
 - Руководство курсовыми и дипломными проектами;
 - Участие в экспертизе и оценке образовательных результатов при процедуре итоговой государственной аттестации выпускников;
 - Проведение мастер-классов для обучающихся;

- Участие в предметных декадах;
- Экспертная оценка потребностей в модернизации оборудования;
- Экспертиза специалистами предприятия учебных программ, курсов, пособий;
- Вхождение в состав Наблюдательного Совета и Совета учреждения (государственно-общественное управление);
- Участие предприятия в совершенствовании материальной базы учреждения.

1.11 Анализ обеспеченности обучающихся литературой.

Информационно – методическое обеспечение образовательного процесса осуществляется средствами библиотеки, методического кабинета. Библиотечный фонд составляет 57.695 экземпляров. Библиотечный фонд представлен учебной литературой (17.697экземпляров), нормативно-справочной литературой (28025 экземпляров).

Объем учебных изданий, рекомендованных Министерством Образования России для использования в образовательном процессе, составляет 90% основной учебной литературы.

Фонд дополнительной литературы представлен отраслевыми изданиями, соответствующими профилям подготовки рабочих и специалистов. Фонд периодики комплектуется журналами отраслевого характера и газетами общественно-политического характера (в т.ч. 1 – местного органа издания).

В настоящее время наше образовательное учреждение не может обеспечить каждому обучающемуся доступ к комплектам библиотечного фонда, состоящего не менее чем из 6 наименований отечественных журналов по всем направлениям подготовки, как требует ФГОС.

1.12 Анализ программно-информационного обеспечения.

В настоящее время в техникуме имеется три компьютерных класса. Общее количество компьютеризированных рабочих мест обучающихся составляет 42. Учебные кабинеты объединены в локальную сеть. Автоматизированы рабочие места всех руководителей, методический кабинет.

База компьютерной техники в техникуме требует модернизации.

В кабинетах имеется доступ к сети Интернет, но скорость доступа очень мала (200Мб/с) и не отвечает потребностям пользователей.

Недостаточно в техникуме прикладного программного обеспечения по профессиям и специальностям.

Одно из мероприятий программы по информатизации учебного процесса в техникуме – создание автоматизированного библиотечного комплекса. Реализуя данное направление, в 2010 году оборудовано автоматизированное рабочее место заведующего библиотечным комплексом. Установлены: персональный компьютер, принтер, организован доступ к сети Интернет. На АРМ установлена программа 1С: Библиотека. В дальнейшем планируется создать АРМ для читателей в читальных залах, с подключением к библиотечному серверу и сети Интернет.

В техникуме создан кабинет самоподготовки для студентов-выпускников. В кабинете установлены плоттер, позволяющий выполнять чертежи, переплетное устройство, ламинатор.

Ключевыми аспектами информатизации образовательного процесса на новом этапе должны стать:

- Информационные системы поддержки образовательной, научно-образовательной и практической деятельности образовательного учреждения
- Информационные технологии в управлении образовательным учреждением
- Информационная безопасность учебного процесса

- Разработка электронных учебно-методических комплексов в учебном процессе
- Педагогические подходы и технологии дистанционного обучения
- Электронно-библиотечные системы
- Подготовка педагогических кадров в условиях информатизации образовательного учреждения
- Информационные технологии в управлении качеством образования

Развитие материально-технического оснащения учебного процесса и создания комфортных условий обучения осуществляется из бюджетных источников и средств от предпринимательской деятельности. В 2011 году за счет средств бюджета были созданы: новая электросварочная мастерская, модернизирована лаборатория дефектоскопии, заменена вентиляция в мастерской электросварки. Учреждение использует на совершенствование МТБ средства спонсоров и от приносящей доход деятельности. За два года на эти цели израсходовано более 2 млн. руб. Практически полностью модернизирована лаборатория КИПиА, создана мастерская монтажников технологического оборудования, модернизирована мастерская слесарей по ремонту строительных машин.

1.13 Анализ работы Ресурсного центра.

С 2010 года на базе техникума функционирует Ресурсный центр по профессиям сварочного производства. Ресурсный центр – это новая единица региональной сети непрерывного профессионального образования, в которой концентрируются ресурсы, необходимые для подготовки высококвалифицированных рабочих, востребованных региональным рынком труда. Ресурсный центр как структура, концентрирующая дефицитное высокотехнологичное оборудование и обеспечивающая их использование другими учреждениями системы образования, призван создать в ближайшие годы благоприятные условия для подготовки кадров начального и среднего уровня квалификации по профессиям и специальностям. Исходя из основных направлений работы ресурсного центра и его задач, можно выделить главные категории потребителей и заказчиков этих услуг:

- Министерство образования Иркутской области – финансирование, руководство и контроль;
- Центр занятости населения города Ангарска — опережающее обучение, повышение квалификации, переподготовка и переобучение безработных;
- Социальные партнеры (работодатели) – повышение квалификации и профессиональной подготовки, а так же переподготовки своих работников;
- Учреждения НПО, СПО, ВПО – организация практики, подготовка по рабочим профессиям, требующих использования современного технологического оборудования;
- Учреждения НПО и СПО - стажировка преподавателей и повышение квалификации мастеров производственного обучения.

Ресурсный центр выполняет следующие задачи:

- повышает доступность качественного профессионального образования за счет концентрации высокостоимостных ресурсов для совместного использования учреждениями профессионального образования области;
- реализует программы предпрофильной подготовки для учащихся общеобразовательных школ;
- содействует в освоении профессиональных компетенций обучающихся;
- организует повышение квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей;
- развивает систему дополнительных образовательных услуг;
- удовлетворяет потребности специалистов в получении знаний о новейших достижениях в сварочном производстве.

Ресурсный центр по профессиям сварочного производства сегодня – это:

1. Квалифицированный педагогический корпус, соответствующий запросам современной жизни и позволяющий реализовать подготовку специалистов в соответствии с требованиями ФГОС.
2. Комплекс учебно-производственных мастерских, в состав которого входят электро-сварочные, газосварочные мастерские, мастерская автоматической и полуавтоматической сварки, монтажно-сборочный полигон.
3. Лаборатория испытания материалов.
4. Кабинеты теоретического обучения и лаборатории для проведения практических работ.

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

Организация переподготовки специалистов – важнейший фактор, в котором заинтересованы представители промышленных предприятий. Техникум в настоящее время обладает материально-технической базой, соответствующей уровню современного производства и педагогическим потенциалом для подготовки и переподготовки работающих специалистов. В последние годы произошло существенное увеличение объемов подготовки, переподготовки и повышения квалификации взрослого и незанятого населения за счет средств работодателей, Центра занятости населения, а также собственных средств. Техникум осуществляет свою деятельность в условиях постоянно изменяющихся и возрастающих требований к профессионализму и компетентности специалистов всех уровней, переобучению и переквалификации высвобождаемых работников, оказания содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и др. В связи с этим, особую значимость в системе дополнительного профессионального образования приобретает реализация принципа непрерывности обучения, обеспечивающего удовлетворение потребности в повышении квалификации и переподготовке различных социальных групп и категорий работников. В техникуме ведется работа по подготовке и переподготовке преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования области.

В течение 2010-2012 годов проведена модернизация материально-технической базы Ресурсного центра. Приобретено высокотехнологичное оборудование: полуавтоматы KemproMat и ПИТОН, аппараты аргодуговой сварки, аппараты плазменной сварки и резки, мобильные инвекторные сварочные аппараты для сварки покрытым электродом, контактные сварочные аппараты.

Совершенствование работы ресурсного центра осуществляется и посредством Федеральной целевой программы развития образования. В рамках этой программы выделены средства на приобретение нового оборудования (вытяжная вентиляция, современные сварочные кабины и сварочные столы, ультразвуковой дефектоскоп, аппарат плазменной резки).

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ:

С учетом современных требований, предъявляемых к подготовке специалистов, исходя из необходимости понимания повышения качества среднего профессионального образования, анализа внешних и внутренних факторов развития **основными направлениями развития** техникума определяются:

1. Создание оптимальной структуры подготовки специалистов. Обеспечение качества содержания и организации образовательного процесса;
2. Оптимизация условий (ресурсов) образовательной и иной деятельности, обеспечивающих развитие техникума:

- нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение;
- кадровое обеспечение;
- учебно-информационное и учебно-методическое обеспечение;
- научная и творческая деятельность;
- формирование благоприятной воспитательной среды;
- сохранение и укрепление здоровья, формирование здорового образа жизни обучающихся;
- материально-техническое обеспечение;
- развитие Ресурсного центра по профессиям сварочного производства, Центра оценки сертификации квалификаций
- предпринимательская деятельность по формированию внебюджетных источников финансирования развития техникума.

3. Создание системы менеджмента качества образования, встраивания техникума в региональный сегмент всероссийской системы независимой оценки качества профессионального образования.

Внешние положительные факторы, влияющие на развитие техникума:

- наличие нормативной правовой базы функционирования и развития СПО;
- заметная динамика роста потребности в технических кадрах на рынке труда города Ангарска и региона в целом;
- внимание Правительства к необходимости повышения заработной платы работников бюджетной сферы и их социальной защите (Указ Президента № 597 от 7 мая 2012 г.);
- высокий рейтинг и престижность техникума на рынке труда г. Ангарска;
- наличие возможности постоянного повышения квалификации работников техникума за счет бюджетных средств.

Возможные внешние неблагоприятные факторы:

- снижение бюджетного финансирования при переходе на подушевое финансирование;
- снижение контингента обучающихся в связи с демографической ситуацией и наличием большого количества учреждений профессионального образования в городе Ангарске и транспортная доступность обучения в г. Иркутске;
- снижение уровня базовых знаний выпускников школ, уровня их здоровья;
- отсутствие профессиональных образовательных стандартов и требований к профессиональным компетенциям;
- отсутствие мониторинга потребностей в кадрах в городе и регионе;
- возможность обучения рабочих кадров на самих производственных предприятиях.

Внутренние проблемы развития техникума:

- отсутствие кадрового резерва руководителей подразделений;
- старение педагогических кадров и связанные с этим проблемы внедрения инновационных технологий;
- возможное снижение конкурса и контингента на базе среднего (полного) общего образования в связи с отсутствием отсрочки от призыва в армию;
- состояние зданий и коммуникаций, требующих значительных капитальных вложений на капитальный и текущий ремонт;
- невозможность обновления материально технической базы техникума темпами обновления производств современными технологиями;

II. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНИКУМА. ВИДЕНИЕ, МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

На современном этапе техникум сформировался как многопрофильное образовательное учреждение с инновационным подходом к реализации собственных функций.

Как следует из теории управления организацией, важнейшим элементом, обеспечивающим его эффективное функционирование, является стратегическое планирование.

Стратегическое планирование – это не просто умение масштабно мечтать, соотнося свои желания со шкалой времени. Стратегическое планирование – это расчет результатов, получаемых при выполнении последовательности мероприятий, осуществляемых на основе имеющихся ресурсов в прогнозируемой внешней среде функционирования. В таком понимании стратегическое планирование представляет построение и анализ набора возможных путей развития организации, приводящих к тем или иным результатам в долгосрочной перспективе.

Планирование стратегии любого предприятия начинается со SWOT-анализа – оценки слабых и сильных сторон деятельности предприятия, оценки возможностей и предостережения от опасностей. В SWOT-анализе в концентрированном виде представляет состояние микросреды образовательного комплекса и макросреды его функционирования.

SWOT-анализ деятельности техникума показал, что перспективы развития образовательного комплекса позволят в дальнейшем уйти от проблем с обеспечением выпускников учебных заведений, молодых специалистов работой.

Таблица SWOT-анализ

Внешнее окружение		Техникум	
Возможности	O	Сильные стороны	S
1. Создание попечительского совета. 2. Развитие новых форм сотрудничества с социальными партнёрами. 3. Разработка и реализация новых образовательных программ, в т.ч. СПО по внебюджетной подготовке. 4. Более широкое использование возможностей новых образовательных и информационных технологий. 5. Развитие научно-исследовательской деятельности. 6. Освоение дополнительных сегментов рынка потребителей образовательных услуг, расширение спектра дополнительных образовательных услуг. 7. Повышение имиджа ОУ. 8. Развитие новых экономических механизмов развития техникума (внебюджетная подготовка, многоканальное финансирование).		1. Высокий уровень квалификации персонала. 2. Удобное месторасположение техникума. 3. Сложившийся имидж и традиции. 4. Двухуровневая система подготовки. 5. Многопрофильная подготовка. 6. Наличие на базе техникума ресурсного центра по профессиям сварочного производства. 7. Наличие Центра содействия трудоустройству выпускников. 8. Развитая система дополнительного профессионального образования. 9. Материально-техническая база, соответствующая современному уровню производства. 10. Социальная защита и материальное стимулирование педагогов и обучающихся.	
Угрозы	T	Слабые стороны	W
1. Сокращение промышленного производства в регионе и городе. 2. Демографический спад и сокращение		1. Профессиональная неориентированность контингента обучающихся. 2. Снижение мотивации у обучающихся к полу-	

численности обучаемых. 3. Старение персонала. 4. Низкий уровень инициативности у педагогов.	чению профессии и обучению в целом. 3. Отсутствие конкурса при наборе в техникум. 4. Слабые связи с социальными партнерами. 5. Высокий уровень конкуренции среди учреждений СПО в городе.
--	---

Основываясь на прогнозах экономического развития России и региона до 2020 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда, прежде всего в ресурсных отраслях а также техническом, технологическом, информационном пространстве.

В современных условиях специалист среднего звена должен обладать:

- системным мышлением; правовой, экологической, информационной, коммуникативной и предпринимательской культурой;
- самосознанием;
- способностью к анализу и самоанализу;
- творческой активностью.

Специалисты данного уровня должны отличаться готовностью к освоению смежных видов деятельности, мобильностью, ответственностью за организацию и результаты труда; в их компетенцию входит решение диагностических задач, требующих анализа и выбора решений в рамках заданного алгоритма действий.

Все перечисленное выше в условиях модернизации российского образования обуславливает продолжение работы по реализации принципа опережающего образования, в основе которого лежит идея развития личности.

Опережающий характер образования, в отличие от традиционного, ориентируется в подготовке специалистов не только на конкретную профессиональную деятельность, но и на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретение многофункциональных умений, обеспечивает социальную и профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускника, отвечающего запросам современного и перспективного рынков труда.

Увеличивается роль среднего профессионального образования и в становлении духовных идеалов молодежи, оказания ей помощи в самовоспитании, самоопределении, нравственном самосовершенствовании, приобретении социального опыта.

На пятилетнюю перспективу сохраняются следующие принципы деятельности техникума:

1. Вариативности и гибкости (гибкое реагирование на изменение внешней среды через диверсификацию образовательных программ).
2. Непрерывности: развитие взаимосвязей и преемственности образовательного процесса с начальным и высшим профессиональным образованием. Дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования через повышение квалификации и переподготовку.
3. Личностной ориентированности: формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся, доступности образования.
4. Автономности: развитие финансовой и хозяйственной самостоятельности, совершенствование механизма самоуправления, формирования программ экономического и социального развития.

ВИДЕНИЕ (ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О БУДУЩЕМ ИДЕАЛЬНОМ СОСТОЯНИИ АНГАРСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО ТЕХНИКУМА)

АИТ - высокоорганизованная, мобильная, компетентная и успешно функционирующая организация, оперативно реагирующая на изменения ожиданий, потребностей и запросов потребителей рынка образовательных услуг.

Наши основные приоритеты в деятельности:

–ориентация на потребителей и предоставление им комплексных услуг, способствующих их развитию и росту конкурентоспособности с минимальными затратами как для самих потребителей, так и для общества;

–завоевание и удержание лидирующих позиций среди образовательных учреждений Иркутской области.

МИССИЯ (ФИЛОСОФИЯ И ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ ТЕХНИКУМА)

Наше настоящее и будущее основано на динамичном, гармоничном и устойчивом развитии и росте объемов образовательных услуг для организаций машиностроительного комплекса и предприятий металлообработки.

Наша главная задача – подготовка компетентных, ответственных, инициативных и работоспособных рабочих, специалистов и руководителей среднего звена, способных обеспечить безопасное, надежное и эффективное функционирование процессов, руководителями или исполнителями которых они стали в результате обучения в техникуме.

ЦЕННОСТИ (СИСТЕМА ПОДДЕРЖИВАЕМЫХ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРАДИЦИЙ И МЕР, КУЛЬТИВИРУЮЩИХ ВОСПРИЯТИЕ И ОТНОШЕНИЕ ПЕРСОНАЛА К ПРОЦЕССАМ, ПРОЦЕДУРАМ, ПОСТУПКАМ И РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

Качество управления, труда, процессов и работ – основной плановый, отчетный и оценочный показатель для всего персонала, подразделений и руководства техникума.

Лидерство, достигаемое через качество работ и услуг и оцениваемое по результатам региональных, отраслевых и российских рейтингов образовательных учреждений.

Организованность, дисциплина и творческое отношение к труду – основа успешной деятельности техникума.

Сплоченность. Команда педагогических работников техникума - это сплоченные, целеустремленные, увлеченные своим делом профессионалы. Решение сложных задач — это наша работа. Наша главная движущая сила и основа успеха – это преданные и профессиональные люди, объединенные общей корпоративной культурой и разделяющие ключевые принципы нашего педагогического коллектива:

Внимание к клиентам. Важно осознавать, что учреждение существует только благодаря нашим обучающимся, студентам и их родителям. Мы уважаем и ценим наших клиентов. Мы тщательно изучаем их потребности и оперативно реагируем на их нужды. Мы развиваемся вместе с ними и для них: совершенствуем наши технологии, процессы и повышаем уровень образования и воспитания.

Эффективность и оперативность. Это ключевой принцип нашей работы, который мы понимаем как умение «правильно делать правильные вещи». Мы стремимся принимать правильные и своевременные решения, добиваться четкого их исполнения и оптимально использовать наши ресурсы.

Уважение к людям. Мы стремимся стать привлекательным работодателем, который заботится о своих сотрудниках. Мы предоставляем достойные условия труда, справедливо оцениваем деятельность сотрудников, создаем условия для их самореализации, инициативы и развития внутри коллектива.

Командная работа. Мы – команда единомышленников. Мы разделяем видение и цели образовательного учреждения и вместе идем к успеху. Наши действия основываются на доверии, ответственности, совместной выработке и реализации решений. Мы используем потенциал и профессионализм всех членов команды.

Безопасность. Мы исходим из того, что никакая цель не может оправдать нарушение требований безопасности или пренебрежение жизнью и здоровьем обучающихся и сотрудников. Мы создаем и поддерживаем безопасные условия труда и заботимся о их здоровье.

Наша цель — постоянное движение в сторону улучшения и оптимизации нашей деятельности для удовлетворения образовательных потребностей обучающихся. Это является основным преимуществом, дающим нам уверенность в реализации нашей миссии.

Мы направляем свои усилия на постоянное развитие профессионального потенциала работников. Мы добиваемся того, чтобы творческое и заинтересованное отношение к работе было повседневной нормой, чтобы каждый из сотрудников ощущал себя причастным к деятельности техникума, разделял наши ценности и вносил свой вклад в достижение общих целей.

Теоретико-методологические основы концепции развития техникума

Перед современным человеком стоит множество проблем, решить которые он не в состоянии простым накоплением знаний, умений, норм поведения. По мнению А. Маслоу «Мы находимся в точке истории, не похожей на что-либо, происходящее ранее. Жизнь движется гораздо быстрее, чем когда-либо». Реально сложилась исторически новая ситуация развития общества и самого человека. Эта ситуация обусловлена общецивилизационными процессами, движением социума, в том числе и российского, к постиндустриальному обществу (Д. Белл), особенностями сложно организованного (дифференцированного и одновременно интегрированного) производства, развивающегося на основе высокотехнологического прогресса. Она определяется и сложной организацией объективной современной социальности – разнородным и разнотипным состоянием обществ, находящихся в сложных опосредованных связях и политических отношениях; принципиально новым уровнем коммуникационных связей и высокой плотностью информационного поля.

Быстро меняющийся мир ставит современного человека перед необходимостью совершить революцию в себе. Особенно это важно для российского человека. И в той мере, в которой он сможет ее совершить, будет меняться жизнь России. «...Во всех преобразованиях России, во всех вариантах ее будущего есть одно слагаемое – это сам меняющийся российский человек. Именно этот человек со своей обновляющейся субъективностью, во всей сложности и противоречивости своей меняющейся ментальности и есть настоящая основа, сама суть и смысл меняющейся России» (В.С. Барулин).

Глобальные общемировые изменения и стремительно изменившаяся ситуация в России ставят перед человеком задачи, к решению которых его не готовили ни сложившаяся система воспитания, ни весь опыт прежней жизни. Он может успешно функционировать в ней, лишь обладая определенными личностными чертами и поведенческими навыками, среди которых выделяется его социально-профессиональная мобильность.

Внимание к проблеме развития мобильности современного человека естественно в стремительно меняющемся социуме. Большинство ученых – философов, социологов, психологов отмечают, что человек объективно поставлен перед новым рубежом своего исторического развития. «Кажется вполне очевидным, что это требует изменить наш подход к человеку, к его отношениям с миром. Грубо говоря, мы нуждаемся в ином типе человека, способном жить в непрерывно изменяющемся мире» (А. Маслоу).

Современные преобразования, происходящие в обществе, «требуют от человека не только большей адаптации к социуму, но и умения «совладать» с новой ситуацией, т.е. оптимизировать деятельность в ней». Как «активный элемент» в постоянно развивающейся системе общественных отношений, человек не может все время находиться в состоянии адекватности как приспособляемости к современному миру, к социальным, профессиональным и просто жизненным ситуациям, обстоятельствам, другим людям, так как это, в конечном счете, может привести его не просто к ломке своего поведения (с чем и связана чаще всего адаптация), но самого себя, т.е. к потере собственного «Я». Он вынужден

действовать: интерпретировать и определять условия своего действия, начиная с потребностей и кончая предполагаемыми результатами, включаться в различные инновации, проявлять мобильность. Мобильный человек — это человек способный жить «здесь и теперь», быть преобразователем не только своей жизни, но и отношений в окружающей среде, в обществе и мире, «это человек в процессе, конструктивно изменяющийся человек» (К.Р. Роджерс).

Для того чтобы жить и успешно функционировать в чрезвычайно мобильном и динамичном обществе, человек должен иметь устойчивое ядро — внутреннюю систему социальных и нравственных ценностей, в том числе связанных с его назначением в обществе, и в тоже время — обладать высокой психологической гибкостью, способностью осуществить выбор и творческие преобразования ситуации, иными словами, быть достаточно мобильным в различных социальных и профессиональных обстоятельствах. Тогда он сможет реализовать свое предназначение — «...найти свое устойчивое место в этом безбрежном океане жизни, т.е. обрести свое призвание, свою индивидуальность, никем другим не заменимую должность в мире», определить себя самого, стать свободным, разрешить для себя проблему автономии» (С.И. Гессен).

Мобильность — это индивидуальный ответ человека на вызов изменяющегося мира. Она отличается осознанным использованием личностного потенциала и творческим влиянием на окружающий мир в соответствии с собственными ценностями, устремлениями и делами, естественно, с учетом особенностей этого мира, происходящих в нем изменений. Однако еще раз подчеркнем, что при этом современному человеку особенно важно чувствовать свою принадлежность к конкретным социальным и культурным ценностям, т.е. осознавать свою социальность. Социальный человек чувствует себя комфортно, подсознательно ощущает свою значимость и идентифицированность. Мало социальный человек чаще всего интровертирован, он придумывает себе свой собственный мир, куда не допускает других. Для него характерно чувство тревоги, внешняя отстраненность от людей, враждебность, боязнь настоять на своем, уход от конфликтов, пессимизм и т.п.

Достаточно стабильным, «стационарным», ядром личности является ее система жизненных ценностей и смыслов. Для человека все его наличное бытие — ценность, особенно то, в чем он осознанно нуждается, в чем чувствует острую потребность. «Под ценностями понимаются предельные рациональные нормативные основания актов сознания и поведения людей» (Н.С. Розов). «Ценность — это осознанный и принятый человеком смысл его жизни» (Б.В. Зейгарник, Б.С. Братусь).

Проблема ценностей обычно возникает в переломные моменты развития общества, требующие от личности определения отношения к целям жизнедеятельности и средствам их достижения. Именно система ценностей составляет основу отношений человека к окружающему миру, к другим людям, к самой себе, основу мировоззрения, жизненных принципов, то есть его «философию жизни».

Ценности сами по себе не регулируют, не направляют деятельность, они являются стабильным достоянием личности. Только в динамичной форме — в форме ценностных ориентаций («работающих ценностей») — они становятся побуждающей действующей силой. Ценностные ориентации — это руководство для личности как в повседневной жизни при решении конкретных вопросов своего бытия, так и в профессиональной деятельности, в условиях постоянно меняющихся ситуаций. Они выступают важным фактором, обуславливающим мотивацию действий и поступков человека, своеобразным регулятором деятельности, цели и средства которой выступают как ценности (терминальные и инструментальные).

Социально-профессиональная мобильность включает в себя активную и пассивную составляющие. Пассивная часть — это адаптирование, приспособление, приноравливание личности к изменениям окружающего мира. Активная часть — это не просто подвижность мотивационно-ценностной сферы личности, но и изменения, связанные с постановкой целей, анализом ситуаций, разрешением проблем, творением, созиданием нового, ранее не имевшего

места. В этом заключается, как отмечалось, двойственность человека, поскольку в каждой личности сочетаются неизменное и изменяемое, стабильное и мобильное.

Мобильность личности, на наш взгляд, связана с гибкостью человеческого сознания, способного к заимствованию и восприятию новых ценностей, идей, образцов и типов поведения, с его творческим началом и активной ролью в жизнедеятельности человека. Это лаконично выражено хорошо известной формулой «сознание человека не только отражает объективный мир, но и творит его». Подвижность сознания проявляется в формировании личностью целей деятельности, в анализе своих поступков, в оценке собственных возможностей, в поиске и выборе наиболее продуктивных и адекватных профессиональным ценностям средств и способов достижения профессиональных целей, в принятии волевых решений в зависимости от особенностей сложившихся ситуаций, т.е. в способности разрабатывать и реализовывать в конкретной реальности свою жизненную и профессиональную стратегию.

Следовательно, социально-профессиональной мобильностью можно назвать подвижность, изменчивость, динамичность внутреннего состояния личности, начиная от ее способности к адаптации в изменяющихся условиях и заканчивая целенаправленным воздействием на социальную или профессиональную ситуацию. Благодаря динамическим свойствам личности ее «потенциальное бытие» превращается в «актуальное»: то, что формируется внутри, проявляется, выражается в окружающей социальной реальности.

«Человек – субъект своей жизни» (С.Л. Рубинштейн). За этим определением стоит способность человека осознать и изменять мир вокруг себя, самого себя, отношения с другими людьми, реализовывать свое «Я» через целенаправленную творческую деятельность. В общепhilosophическом плане субъектность определяется как качество личности, обозначающее ей способность отдавать отчет в собственных действиях, быть стратегом деятельности: ставить цели, осознать мотивы, самостоятельно осуществлять действия, рефлексировать по поводу достигнутого, вносить коррективы в свою последующую деятельность, т.е. выстраивать и реализовывать планы жизни (М.С. Каган, Л.К. Осницкий, С.Л. Рубинштейн), быть «творцом своей истории» (А.В. Брушлинский).

Активность современной личности по отношению к самой себе выражается в постоянном стремлении к самостоятельности, саморазвитию, саморефлексии, самоактуализации. Это потребность и подчиненность внутренним детерминантам, а не детерминантам окружения, и есть основополагающие свойства зрелой личности, которые являются показателями и этой личностной зрелости и одновременно условием ее достижения.

Говоря об активности, важно отметить: успехов в деятельности достигает тот человек, который ориентирован на успех, т.е. обладает мотивацией достижения (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Х. Хеккаузен) и при этом объективно оценивает свои возможности (имеет высокий уровень рефлексии). Для нашего исследования данная позиция является одной из приоритетных.

Мотивация достижения является одним из механизмов развития мобильности человека – мощным внутренним стимулом его активности, субъектности, творчества и обеспечивает оптимистичное отношение к себе и окружающими миру. Она тесно связана с саморегуляцией личности, с потребностью в том, чтобы иметь позитивную «Я – концепцию», т.е. положительное представление о себе как личности (естественно, по отношению к ее идеалам и ценностям). Но следует особо выделить: опора человека на мотивацию достижения предполагает ответственность, инициативность, предприимчивость, требовательность к себе, способность корректировать себя, опираясь на объективную оценку собственных возможностей.

С нашей точки зрения, регулятором мобильности в профессиональной и социальной деятельности является рефлексия. «Рефлексия расшифровывается некоторым образом как умение смотреть на самого себя как бы со стороны, т.е. глазами другого человека, профессионального сообщества и даже, глазами рода человеческого, как умение контролировать свои собственные, к примеру, профессиональные действия под углом зрения внутренней логики деятельности или социальной среды» (Л.П. Гримак). Это процесс

познания своего назначения и соотнесения с ним своего «Я», своих возможностей для достижения поставленных целей; это процесс исследования, проектирования, конструирования себя. Человек, обладающий рефлексивностью, способен сделать самого себя, свой внутренний мир предметом осознания и использовать эту способность, чтобы мобильно решать возникающие проблемы. Рефлексия характеризует всю внутреннюю жизнь человека, ее богатство, помогает выявить некий центр управления своим состоянием, потребностями, влечениями, то есть возможность и необходимость волевой регуляции, а, следовательно, обнаруживает свободу выбора. Рефлексирующий человек свободен по отношению к окружающему миру, он становится автором, творцом собственной жизни.

Мобильность – один из механизмов саморегуляции человека, способствующий его самоактуализации, саморазвитию, осуществлению самостоятельного выбора, адекватного потребностям уровня жизнеобеспечения, демократичности, гражданственности, социальной ответственности и нравственности. Саморазвитие, самоактуализация предполагают динамику собственной «самости», собственного Я, которое всегда уникально и неповторимо; это процессы, не имеющие конца, а не единичное достижение. Они связаны с раскрытием личностью своего внутреннего потенциала, с осознанным стремлением к самовоплощению, к самовыражению заложенных в ней потенций.

Мобильность – осознаваемый процесс, а это значит, что человек способен сам управлять своей мобильностью: имеет потенциальные возможности оперировать наличным множеством психических явлений субъективной реальности, активизировать или дезактивизировать процессы сознания, определять направленность социально-профессиональной мобильности и, наконец, осуществлять процессы самоуправления.

Таким образом, **МОБИЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК** – всегда активный человек, рефлексирующий, самоопределяющийся в ситуации, способный к саморазвитию и осознанному самосовершенствованию, к пересмотру своей деятельности, а иногда и жизни, понимая и принимая потребности времени, общества и направление движения их развития.

Быть мобильным человеком – значит обладать достаточно устойчивым индивидуально-личностным «ментальным ядром», признавать все стороны своего многосложного «Я» и свободно выражать себя во вне, не следуя рабски диктату других людей и обстоятельств. Проявление социально-профессиональной мобильности – не беспорядочное следование за происходящими в собственной жизни и социуме изменениями, а сознательное самоиницирование, коррекция и развитие своей деятельности, образа и обстоятельств жизни, бытия в целом.

В нашем понимании социально-профессиональная мобильность – это внутренний (мотивационно-интеллектуально-волевой) потенциал личности, лежащий в основе гибкой ориентации и деятельностного реагирования в динамичных социальных и профессиональных условиях в соответствии с собственными жизненными позициями; обеспечивающий ей готовность к изменениям и реализации этой готовности в своей жизнедеятельности; детерминирующий социальную и профессиональную активность, субъектность, творческое отношение к социальной и профессиональной деятельности, к собственному развитию и способствующий эффективному решению профессиональных и жизненных проблем. Это готовность личности к современной жизни с ее многоаспектными факторами выбора.

Именно социально-профессиональная мобильность является основанием эффективности реагирования личности на «вызовы» (разного рода трудности и проблемы, ситуации социальной нестабильности и неопределенности) современного общества. Она является неким личностным ресурсом, лежащим в основе действенного преобразования мира и самого себя в этом мире. Только мобильные члены общества способны к созидательному творчеству, т.е. реально влиять на происходящие в нем процессы, направлять и изменять их. И наиболее ярко это проявляется в их профессиональной деятельности.

В определении перспектив развития нашего образовательного учреждения мы исходим из того, что развитие, как таковое, не должно заменять функционирование, которое позволя-

ет нам добиваться достаточно стабильных результатов благодаря устоявшимся условиям нашей работы: кадровому составу, удовлетворительному состоянию программно-методического и материального обеспечения. Развитие техникума, на наш взгляд, должно не ломать то, что устоялось, а органически входить в систему наших ценностей, традиций и всего того, что составляет уклад нашего образовательного учреждения.

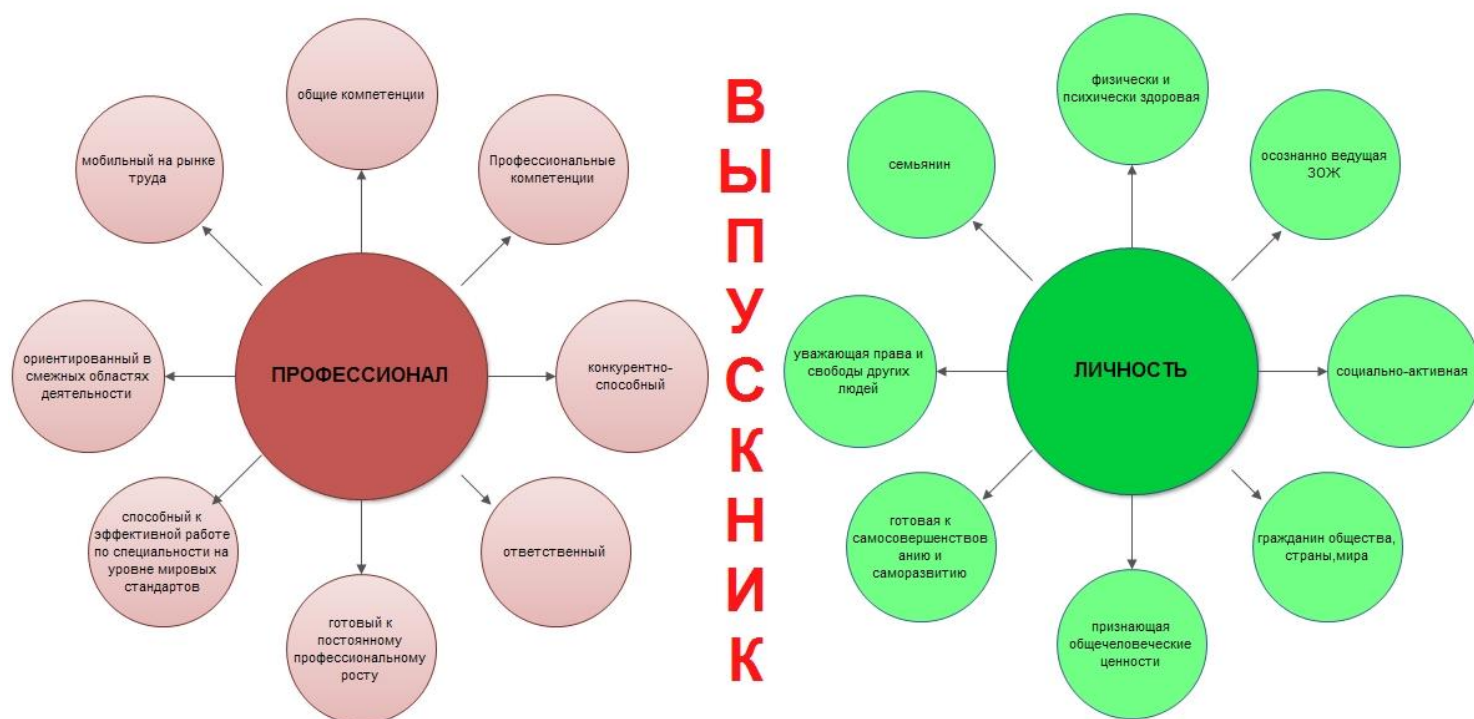
Адекватное и целесообразное построение образовательного пространства техникума требует осмысления, в первую очередь, основной цели и результата его деятельности, выраженной в модели выпускника.

Психолого-педагогическим способом создания данного образа является выявление набора личностных качеств учащегося, развитие которых планируется в ходе выполнения им соответствующих видов образовательной деятельности.

Модель выпускника

Как показал анализ психолого-педагогической литературы, решение вопроса зависит, прежде всего, от определения сущностных характеристик современного рабочего, специалиста. Без построения модели выпускника профессионального образовательного учреждения в соответствии с требованиями не только работодателей, но и общества, государства в целом, подготовка рабочих, специалистов не может осуществляться целенаправленно, иначе в отборе форм, методов работы будет превалировать случайность.

На наш взгляд понятием, аккумулирующим в себе составляющие профессионального, социального и личностного становления рабочего является понятие «личностный потенциал». Содержательно наполняя данный образ, мы выделили, такие его составляющие, которые должны быть неотъемлемыми характеристиками личности выпускника: компетенции и качества личности.



Модель педагога

Профессиональная позиция инженерно-педагогического работника как субъекта образовательного процесса во взаимодействии с подростками и ученическим сообществом лица предполагает его готовность и способность:

- Строить общение с обучающимися на основе гуманистических принципов: диалогичности; эмпатического понимания; доверия к возможностям, способностям подростков; безоценочного отношения к каждому как суверенной личности; конгруэнтного самовыражения (открытости для детей нравственных убеждений, личностных ценностей, интересов педагога).
- Выстраивать совместную деятельность с подростками как воспитывающую, на основе отношений сотрудничества и сотворчества.
- Создавать воспитывающие ситуации (конфликта, успеха и пр.) в учебной, производственной, игровой, художественной и других видах деятельности обучающихся.
- Раскрывать и реализовывать воспитательный потенциал процесса обучения (через содержание образования, формы и методы обучения), предметно-эстетической среды, окружающей учащихся.
- Взаимодействовать с обучающимися как субъектами студенческого самоуправления.
- Поддерживать процессы самопознания, саморазвития, самореабилитации, ценностно-смыслового поиска молодежи, организуя необходимую групповую и индивидуальную работу.
- Предоставлять реальные возможности для личностной самореализации, жизненного самоопределения подростков в образовательном пространстве техникума.
- Транслировать гуманистическую культуру отношений человека к себе, к окружающему миру.

Педагога как субъекта личностного и профессионального саморазвития характеризует его готовность и способность: быть открытым личному опыту; конструктивно самоизменяться на личностном уровне, заботиться о сохранении и развитии своего культурного, нравственного, творческого, психофизического потенциала; совершенствовать свои профессиональные знания и умения педагога, оказывать благотворное влияние на формирование и развитие личности подростка (пополнять арсенал знаний и представлений о ценностно-смысловом и предметном содержании «мира детства», осваивать новые для себя способы общения и взаимодействия, исследовательской работы, учиться сочетать традиции и новации в воспитании и обучении, рефлексировать свою деятельность и т.д.).

III. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Концепция развития техникума определяет его будущее, но пока не проработан план действий, невозможно осуществить переход из сегодняшнего состояния в будущее. Систематизировав социальные ожидания по отношению к нашему образовательному учреждению нами были выявлены стратегические направления развития, которые будут реализовываться поэтапно. Каждое из данных направлений представляет собой систему решаемых задач и систему условий, обеспечивающих их решение.

Цель программы развития: Развитие техникума как многопрофильной, многоуровневой, высокотехнологичной и современной организации среднего профессионального образования, соответствующего перспективным потребностям инновационной экономики Иркутской области.

Основные задачи:

1. Создать оптимальную структуру подготовки специалистов. Обеспечить качество содержания и организации образовательного процесса;
2. Оптимизировать условия (ресурсы) образовательной и иной деятельности, обеспечивающих развитие техникума:
 - нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение;
 - кадровое обеспечение;
 - учебно-информационное и учебно-методическое обеспечение;
 - научную и творческую деятельность;
 - формирование благоприятной воспитательной среды;
 - сохранение и укрепление здоровья, формирование здорового образа жизни обучающихся;
 - материально-техническое обеспечение;
 - развитие Ресурсного центра по профессиям сварочного производства, Центра оценки сертификации квалификаций;
 - предпринимательскую деятельность по формированию внебюджетных источников финансирования развития техникума;
 - повышение эффективности деятельности в рамках развития социального партнерства.
3. Создать систему менеджмента качества образования, встраивания техникума в региональный сегмент всероссийской системы независимой оценки качества профессионального образования.

Сроки реализации программы

Стратегия создания Программы предполагает разработку этапов, задач, сроков начала разработки и завершения внедрения.

I ЭТАП: проектно-диагностический (сентябрь 2013 г. — декабрь 2013 г.) – анализ актуального состояния функционирования техникума, разработка соответствующего психолого-педагогического, методического обеспечения для реализации Программы.

Задачи диагностики: изучение проблем реального функционирования образовательной системы техникума; создание модели целостного воспитательно-образовательного пространства техникума; разработка критериев и показателей эффективности развития образовательной системы техникума.

Задачи конструирования: разработка, подбор адаптационных программ, технологий, методического обеспечения.

Задачи создания эффективной системы управления развитием.

Задачи установления эффективных контактов с социальными партнерами.

Предполагаемый результат: усовершенствование системы медико-психологической и педагогической диагностики; создание программного и технологического обеспечения образовательного процесса; установление взаимодействия с другими учреждениями.

II ЭТАП: основной этап (практический) (январь 2014 г. – август 2018 г.).

Реализация системы диагностики, реализация отработанных образовательных программ, повышение профессионального уровня персонала техникума, отработка системы взаимодействия с социальными партнерами и институтами социализации.

Предполагаемые результаты деятельности: скорректированный пакет документов (образовательных программ, перспективного плана, методического обеспечения, дидактического и воспитательного комплекса); отработанная система управления развитием; отработанная система функционирования структуры образовательно-воспитательного процесса; отработанная система взаимодействия с социальными партнерами, институтами социализации и образования.

III ЭТАП: обобщающий (сентябрь 2018 г. — май 2018 г.)– обобщение опыта развития на уровне методических, научно-практических рекомендаций и выводов.

Стратегические направления развития

В процессе реализации заявленного проекта Программы развития техникума предполагается развитие нескольких экспериментальных направлений, а так же широкое внедрение инноваций и новшеств в систему работы педагогического коллектива. В основу этой работы будут заложены приоритеты обеспечения оптимального уровня развития личностного потенциала обучающихся и студентов как необходимого условия подготовки их к полноценному и эффективному участию в общественной и профессиональной областях жизнедеятельности в условиях информационного общества.

Направление 1.

Создание оптимальной структуры подготовки специалистов. Обеспечение качества содержания и организации образовательного процесса.

–Обеспечить соответствие структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг, в качественном образовании.

–Повысить престиж и востребованность программ профессиональной подготовки, начального и среднего профессионального образования для выпускников общеобразовательных учреждений.

–Модернизировать и разработать программы и технологии профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов качества ISO 9001:2008, профиля подготовки, контингента обучающихся и тенденций развития техники и технологий.

–Обеспечить гибкость, открытость, вариативность профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, их преемственности с другими уровнями образования.

–Активное внедрять в образовательный процесс информационные технологии, Интернет ресурсы, дистанционное обучение при подготовке взрослого населения и лиц с ограниченными возможностями здоровья

–Разработать и реализовать современную систему контроля сформированности компетенций обучающихся на всех этапах обучения по всем видам учебной деятельности, включая

программы итоговой государственной аттестации выпускников по профессиям и специальностям подготовки.

–Внедрить в экспериментальном режиме индивидуально-ориентированную модель организации учебного процесса в профессиональном техникуме (программа эксперимента «Организационно-методические, психолого-педагогические условия внедрения индивидуально-ориентированной модели организации учебного процесса в профессиональном техникуме).

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Выполнение государственного заказа на подготовку кадров	Ежедневно	Коллектив техникума
2.	Лицензирование образовательной деятельности по новым специальностям СПО и профессиям НПО	В течение всего периода	Зам директора по УМР, ПО
3.	Формирование специализаций по специальностям СПО и профессиям НПО с учетом потребностей рынка труда	В течение всего периода	Зам директора по ПО
4.	Разработка учебных планов и образовательных программ по новым специальностям и профессиям, а также в рамках непрерывного профессионального образования	В течение всего периода	Зам директора по УР, УМР, ПО
5.	Разработка и внедрение системы менеджмента качества образовательной деятельности	2013	Зам директора по УР, УМР, ПО
6.	Создание системы мониторинга качества подготовки специалистов с участием работодателей	2013-2018	Зам директора по ПО
7.	Привлечение работодателей, преподавателей смежных дисциплин к экспертной оценке знаний, умений и компетенций, освоенных обучающимися	В течение всего периода	Зам директора по ПО
8.	Создание центра оценки сертификации квалификаций	2013-2015	Директор
9.	Обновление ОПОП с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, науки, культуры, экономики, техники и технологий, социальной сферы	2013-2015	Зам. директора по УР, ПО, УМР, преподаватели, мастера п\о
10.	Разработка рекомендаций по организации самостоятельной учебной работы обучающихся для овладения ими общих и профессиональных компетенций с обоснованием времени, затрачиваемого на выполнение (в том числе с использованием ПК)	2013-2014	Зам. директора по УР, ПО, УМР, председатели ДЦК
11.	Разработка и внедрение технологий формирования индивидуальной образовательной траектории обучающегося	2013-2014	Зам. директора по УР
12.	Разработка и внедрение положения о портфолио индивидуальных достижений обучающихся в процессе освоения им ОПОП	2013-2014	Зам. директора по УМР
13.	Разработка программ итоговой аттестации (содержание и тематика выпускной квалификации)	2013-2014	Зам. директора по УР, ПО, УМР

	онной работы) с учетом компетентностного подхода к обучению		
--	---	--	--

Ожидаемые результаты:

- Повышение конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда;
- Создание условий для расширения спектра предоставляемых образовательных услуг и, как следствие, увеличение контингента обучающихся;
- Повышение престижа техникума, позиционирование его в регионе как одного из основных поставщиков кадров для отрасли материалообработки;
- Рост качества подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и запросами работодателей.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Доля выпускников ступени ППКРС	85%	64%	17%		
2.	Доля выпускников ступени ППССЗ	15%	33%	32%		
3.	Доля работодателей удовлетворенных качеством подготовки выпускников в % от числа опрошенных.	100%	100%	100%		
4.	Доля прошедших независимую сертификацию выпускников, в %.	0%	0%	0%		
5.	Доля выпускников, получивших дополнительное профессиональное образование.	32,6%	61%	24%		
6.	Доля трудоустроенных выпускников, в %.	55%	71%	70%		
7.	Доля выпускников, продолживших обучение в СПО ППКРС, ВО.	8%	12%	10%		
8.	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием.	4%	4%	2%		
9.	Доля выпускников получивших повышенные разряды.					
10.	Доля выпускников получивших диплом, от общего числа принятых первоначально на обучение.	71%	87%	84%		
11.	Доля выпускников, трудоустроенных по профессии (специальности), закрепившихся на рабочем месте более одного года.	50%	53%	51%		
12.	Доля выпускников, находящихся на учёте в органах службы занятости.	0%	0%	0%		

13.	Доля обучающихся, участвующих в эксперименте по внедрению рейтинговой оценки достижений.	-	-			
14.	Доля обучающихся, имеющих портфолио	-	-			
15.	Доля обучающихся, имеющих индивидуальную образовательную траекторию.					
16.	Доля открытых новых программ подготовки (ППКРС, ИПССЗ, проф-подготовки) в соответствии с запросами рынка труда					

Направление 2.

Оптимизация условий (ресурсов) образовательной и иной деятельности, обеспечивающих развитие техникума.

Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение

- Совершенствование состояния нормативно-правовой базы, регламентирующей образовательную и иную деятельность техникума, приведение ее в соответствие с действующим законодательством.
- Повышение эффективности деятельности коллегиальных совещательных органов.
- Создание оптимальной системы взаимоотношений по должности между категориями работников техникума.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Формирование нормативно–правового обеспечения жизнедеятельности техникума в части федеральных и региональных законодательных актов	В течение всего периода	Директор
2.	Организация образовательного процесса (разработка учебно-программной, нормативно-распорядительной документации, в том числе по практике и технике безопасности)	В течение всего периода	Зам. директора по ПО, УР, УМР
3.	Разработка новых локальных актов с учетом изменений нормативно-правовой основы, новых тенденций развития СПО	По мере необходимости	Директор; руководители
4.	Создание Управляющего совета	2013	Директор
5.	Внедрение электронного документооборота	2013-2014	Директор
6.	Внедрение электронного журнала	2013	Директор, зам.директора по УР

Ожидаемые результаты:

- Приведение в соответствие нормативно-правового обеспечения образовательного процесса с федеральными и региональными законодательными актами
- Повышение общественного статуса техникума через создание имиджа демократического образовательного учреждения, ориентированного на нужды общества.

Кадровое обеспечение

- Улучшение качественных и количественных показателей, характеризующих штатный состав педагогических работников в соответствии с критериальными значениями показателей, используемых при установлении типа и вида учреждения среднего профессионального образования.
- Добиваться 100% обеспеченности педагогическими кадрами к началу учебного года.
- Обеспечение системности и результативности повышения профессиональной квалификации и педагогического мастерства педагогических работников.
- Осуществление планомерной подготовки кадров к практическому использованию в образовательном процессе информационных технологий, электронных учебных материалов.
- Совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с новым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных ОУ.
- Обновление и омоложение кадрового состава техникума.
- Формирование резерва руководящих кадров техникума.
- Создание условий, обеспечивающих охрану и безопасность труда всех категорий работников, повышение их социальной защищенности.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Мониторинг кадрового обеспечения техникума.	Октябрь 2013	Директор, зам. директора по УМР, специалист отдела кадров
2.	Формирование резерва руководящих кадров в техникуме.	2013	Директор
3.	Профессиональная подготовка и переподготовка преподавателей по новым профессиям и специальностям.	В течение всего периода	Зам. директора по УР, УМР
4.	Использование новых форм повышения квалификации (педагогические мастерские, стажировка и др.).	В течение всего периода	Зам. директора по УР, УМР
5.	Взаимодействие с ВУЗами по вопросам обеспечения техникума педагогическими кадрами.	В течение всего периода	Зам. директора по УР, ПО
6.	Прогнозирование изменений потребности в педагогических кадрах с учетом имеющегося кадрового потенциала и перспектив развития техникума.	Ежегодно	Зам. директора по УР, ПО, УМР
7.	Совершенствование мер морального, экономического, организационного стимулирования преподавателей и мастеров п/о по результатам профессионального роста, результатам труда и за высокое качество подготовки специалистов. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	Постоянно	Директор. Зам. директора, гл. бухгалтер
8.	Привлечение к педагогической деятельности с почасовой формой оплаты труда ведущих специалистов предприятий.	По мере необходимости	Зам. директора по УР
9.	Мониторинг профессиональной подготовки и переподготовки кадров.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР

10.	Реализация системы непрерывного повышения квалификации педагогов.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
11.	Систематизация работы «Школы молодого педагога», «Школы педагогического мастерства».	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
12.	Развитие информационной культуры педагогов.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
13.	Оказание помощи в организации самообразования через разработку планов профессионального роста.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР, председатели ДЦК
14.	Выявление, изучение, формирование на диагностической основе передового педагогического опыта, его обобщение и развитие педагогического творчества.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР, председатели ДЦК
15.	Внедрение в практику работы техникума внутритехникумовских семинаров по обмену опытом, вопросам качества образования, инновационным педагогическим технологиям и т.д.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
16.	Организация и проведение аттестации инженерно-педагогических работников.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
17.	Обучение работников правилам охраны труда и техники безопасности.	В течение всего периода	Инженер по ОТ

Ожидаемые результаты:

- Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших специализированную стажировку у работодателя, повышение квалификации;
- Рост профессионализма педагогических кадров, управленческого персонала;
- Внедрение рейтинговой системы оценки качества педагогической деятельности.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и стажировку в организациях, % от общего количества штатных педагогических работников	50%	35,7%	13%		
2.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категории	54,7%	50%	46%		
3.	Доля педагогических работников, имеющих государственные награды	28,5%	33%	35%		
4.	Доля педагогов, разработавших цифровые образовательные ресурсы					

Учебно-информационное и учебно-методическое обеспечение; научная и творческая деятельность

– Создание современного программного и учебно-методического обеспечения основных профессиональных образовательных программ подготовки, отвечающего требованиям ФГОС НПО/СПО 3-го поколения.

– Обеспечение соответствия содержания учебно-методических материалов состоянию общества, науки, научно-технического прогресса в отрасли; образовательным потребностям личности студентов; региональной специфике профессиональной деятельности выпускников.

– Приведение основных показателей научно-информационной и учебно-методической базы образовательного процесса и их критериальных значений в соответствии с современными требованиями процедур лицензирования и аккредитации.

– Создание реальных условий для развития творческого потенциала, инновационной деятельности субъектов образовательного процесса, развитие НИР студентов.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Создание условий для научно-исследовательской деятельности участников образовательного процесса.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
2.	Развитие различных форм исследовательской, поисковой и иной творческой деятельности педагогов и обучающихся.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР, УР, ПО, преподаватели, мастера п/о
3.	Систематизация и распространение научно-исследовательской и иной творческой деятельности педагогов и обучающихся.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР Председатели ДЦК
4.	Реализация проекта «Организационно-методические, психолого-педагогические условия внедрения индивидуально-ориентированной модели организации учебного процесса в профессиональном техникуме».	2013-2018	Зам. директора по УР, УМР, ПО
5.	Обновление учебно-методического комплекса по всем профессиям, специальностям.	Постоянно	Зам. директора по УМР, преподаватели, мастера п/о
6.	Создание систематизированной электронной базы данных методической службы техникума по всем направлениям работы.	2013-2014	Зам. директора по УМР, программист
7.	Создание постоянно пополняемой базы электронных образовательных ресурсов для педагогов и обучающихся.	2013-2014	Зам. директора по УМР, программист
8.	Проведение конференций и семинаров по тематике исследований в области СПО и НПО по реализации компетентностного подхода.	По графику	Зам. директора по УМР
9.	Проведение методических недель, предметных олимпиад, недель специальностей, курсов профессионального мастерства.	По графику	Зам. директора по УМР

10.	Проведение профессиональных смотров-конкурсов, способствующих реализации творческого потенциала педагогических работников, подготовка педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах на региональном, отраслевом (федеральном) уровнях.	По графику	Зам. директора по УМР
11.	Подготовка к публикации и изданию научно-методических и учебно-методических материалов, авторами которых являются работники техникума.	Ежегодно	Зам. директора по УМР
12.	Разработка рекомендаций по внеаудиторной самостоятельной учебной работе студентов.	2013	Зам. директора по УМР
13.	Разработка рекомендаций и комплектов учебно-методических материалов по всем видам практик.	2013-2014	Зам. директора по ПО
14.	Создание фондов оценочных средств, позволяющих оценить знания, умения и приобретенные компетенции.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР председатели ДЦК
15.	Разработка рекомендаций и их реализация по использованию в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловые и ролевые игры, компьютерные симуляции, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги, групповые дискуссии и др.).	2013-2014	Зам. директора по УМР
16.	Разработка и реализация рекомендаций по организации практических и лабораторных занятий по учебным дисциплинам и профессиональным модулям (в том числе с использованием ПК).	В течение всего периода	Зам. директора по УМР Председатели ДЦК
17.	Мастер–классы для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин учреждений профессионального образования области по освоению современных производственных технологий.	Регулярно	Зам. директора по УМР, ПО

Ожидаемые результаты:

- Формирование и распространение инновационных технологий и методик обучения в техникуме;
- Создание учебно-методических комплексов по профессиям и специальностям;
- Пополнение банка методических материалов по организации исследовательской деятельности педагогов и обучающихся;
- Создание банка исследовательских и творческих работ педагогов и обучающихся
- Внедрение информационных систем в управление образовательным процессом.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Доля педагогов, принявших уча-	12%	2,4%			

	ствие в областных, межрегиональных и всероссийских конкурсах, в том числе профессионального мастерства					
2.	Доля педагогов, ставших победителями и призёрами областных, межрегиональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства	40%	2,4%			
3.	Доля педагогических работников, занимающихся опытно-экспериментальной деятельностью					
4.	Доля педагогических работников, имеющих публикации в сборниках и журналах за последний год	0%	10%			
5.	Периодичность обновления УМК	1 раз/в год	1 раз/в год			

Формирование благоприятной воспитательной среды, ориентированной на становление рабочих и специалистов, социально и профессионально мобильных, способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых производственных технологий.

- Актуализация нормативной базы воспитательного процесса.
- Реализация гуманистических принципов в обучении и воспитании.
- Развитие студенческого самоуправления и института студенческой самоорганизации, развитие сотрудничества преподавателей и студентов.
- Создание необходимых условий для дальнейшего развития личности и реализации творческой активности в период обучения.
- Формирование профессиональной направленности воспитательной работы,
- Стимулирование творческой профессиональной деятельности студентов.
- Воспитание культуры общения и толерантности.
- Развитие досуговой деятельности.
- Стимулирование студентов к систематической работе по самосовершенствованию и саморазвитию.
- Создание условий, обеспечивающих охрану и безопасность труда студентов, повышение их социальной защищенности.
- Социализация обучающихся и студентов из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Систематизация диагностического материала, необходимого для осуществления мониторинга качества воспитательной деятельности ОУ.	2013	Зам. директора по ВР
2.	Создание условий для свободного развития личности как субъекта культуры, исторического процесса, собственного развития и жизнетвор-	В течение всего периода	Зам. директора по ВР

	чества. Совершенствование системы самоуправления.		
3.	Создание условий, обеспечивающих организацию дополнительного образования обучающихся, формирование здорового образа жизни обучающихся.	Ежегодно	Зам. директора по ВР Руководитель физ-воспитания
4.	Профилактика правонарушений среди обучающихся: - работа кружков по интересам; - работа спортивных секций; - беседы	Постоянно	Зам.директора по ВР
5.	Оптимизация работы органов студенческого самоуправления в группах и техникуме в целом.	В течение всего периода	Зам. директора по ВР
6.	Работа с обучающимися состоящими на учёте в КДН и ПДН, на внутреннем учёте, детей «группы риска», семей, находящихся в социально опасном положении: - привлечение к занятиям в кружках и секциях; - посещение на дому; - привлечение к общественной деятельности; -беседы	Постоянно	Зам. директора по ВР
7.	Совместная развивающая работа с коллективом обучающихся, с отдельными обучающимися по итогам диагностики или запросу.	Постоянно	Зам. директора по ВР
8.	Организационная работа с обучающимися и кураторами групп: - классные часы; - общетехникумовские мероприятия; - спортивные мероприятия;	Постоянно	Зам. директора по ВР
9.	Участие в городских и областных мероприятиях, направленных на патриотическое воспитание.	По графику	Зам. директора по ВР
10.	Расширение связей с отделом по работе с молодежью и отделом культуры администрации города в проведении совместных мероприятий.	В течение всего периода	Зам. директора по ВР
11.	Подготовка оценочных материалов для определения уровня сформированности общих компетенций	2013-2014	Зам. директора по УР социальный педагог
12.	Создание банка психолого-педагогических материалов в помощь мастерам п/о, кураторам групп и классным руководителям	В течение всего периода	Зам. директора по УР социальный педагог
13.	Организация и проведение месячника оборонно-массовой работы, посвящённого Дню защитников Отечества.	Ежегодно	Зам. директора по ВР Руководитель ОБЖ Руководитель физ-воспитания Кураторы групп Мастера п/о
14.	Организация и проведение месячника оборон-	Ежегодно	Зам. директора по ВР

	но-массовой работы, посвящённого Дню Победы в ВОВ и «Вахты памяти».		Руководитель ОБЖ Руководитель физ-воспитания библиотекарь Кураторы групп Мастера п/о
15.	Индивидуальная работа с допризывной молодёжью.	Весеннее-осенний призыв	Руководитель ОБЖ Мастера п/о
16.	Проведение оборонно-полевых сборов обучающихся по программе ОВС (выезд на огневую подготовку).	Ежегодно	Руководитель ОБЖ Мастера п/о
17.	Проведение тематических вечеров, мероприятий в честь государственных праздников.	По плану	Зам. директора по ВР

Ожидаемые результаты:

- Систематизированный банк диагностических методик для осуществления диагностики качества и эффективности воспитательной деятельности в ОУ;
- Создание банка оценочных средств для проверки уровня сформированности общих компетенций;
- Увеличение числа обучающихся, занятых в системе дополнительного образования;
- Наличие банка данных по проблемам личностного роста и развития обучающихся.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Доля обучающихся, принимающих участие в областных, межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах.	1,3%	6%	14%		
2.	Доля обучающихся, ставших победителями и призёрами в областных, межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах	0%	16%	18,9%		
3.	Доля обучающихся, участвующих в работе органов студенческого самоуправления	18%	17%	17,5%		
4.	Доля обучающихся, занятых в системе дополнительного образования	40,2%	40,7%	42,7%		
5.	Доля обучающихся, совершивших правонарушение за последний год	0,6%	0,6%	1,6%		
6.	Доля обучающихся, поставленных на все виды учётов в органах внутренних дел, в учебном заведении	2%	1,8%	1,6%		

Сохранение и укрепление здоровья, формирование здорового образа жизни обучающихся.

Создание в техникуме условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся и студентов, оказания помощи подросткам, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи. Обеспечить эффективную социализацию обучающихся и студентов.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Разработка целевой программы “Здоровье”.	2013	Зам. директора по ВР
2.	Создание системы мониторинга здоровья студентов и обучающихся на основе комплексных медико-психологических исследований.	Ежегодно	Медработник, социальный педагог, педагог-психолог
3.	Проведение диагностики состояния здоровья обучающихся, динамики его изменений на основе мониторинга.	Ежегодно	Медработник
4.	Выявление “факторов риска”, связанных с социально-психологическим неблагополучием, неадекватной организацией образовательных процессов (на основе анализа общей учебной нагрузки, характера и причин дезадаптации в техникуме).	Ежегодно	Социальный педагог
5.	Создание групп с ослабленным здоровьем (девушек, юношей).	Ежегодно	Медработник, руководитель физвоспитания
6.	Создание группы обучающихся, которые имеют отклонение от норм в физическом развитии.	Ежегодно	Медработник, руководитель физвоспитания
7.	Организация работы спортивных секций (девушки, юноши): Волейбол; ОФП; Баскетбол; Футбол; «Меткий стрелок».	Ежегодно	Руководитель физвоспитания
8.	Профилактика травматизма, в том числе дорожно-транспортного; формирование у обучающихся навыков безопасного поведения в чрезвычайных ситуациях в рамках реализации учебных программ и программ дополнительного образования.	Ежегодно	Администрация, мастера п/о, кураторы, классные руководители
9.	Участие в научно-практических конференциях по проблемам сохранения и укрепления здоровья обучающихся.	В течение всего периода	Зам.директора по УМР, преподаватели физкультуры
10.	Участие в городских, региональных спартакиадах и конкурсах.	В течение всего периода	Руководитель физвоспитания
11.	Мероприятия по профилактике гриппа и ОРВИ, вакцинация обучающихся и педагогического состава.	Ежегодно	Медработник
12.	Осуществление работы по оснащению медицинского кабинета медицинским оборудованием, медикаментами, материалами наглядной и просветительской работы.	Ежегодно	Администрация, медработник
13.	Обеспечение работы медико-психолого-	В течение	Администрация, пе-

	педагогического консилиума в техникуме.	всего периода	дагог-психолог
--	---	---------------	----------------

Ожидаемые результаты:

- Уменьшение количества обучающихся в группах с ослабленным здоровьем;
- Увеличение числа обучающихся, занимающихся в спортивных секциях;
- Уменьшение заболеваемости среди обучающихся техникума.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Количество участников различных конкурсов и НПК по проблемам ЗОЖ.					
2.	Рост числа учащихся, занимающихся в спортивных секциях.					
3.	Уменьшение заболеваемости среди участников образовательного процесса.					

Материально-техническое обеспечение.

– Модернизация материально-технической базы и техникума для обучения студентов, взрослого населения, социально-незащищенных слоев населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья.

– Обеспечение своевременного текущего и капитального ремонта зданий, кабинетов и лабораторий техникума.

– Модернизация учебно-лабораторного оборудования по специальностям подготовки.

– Анализ технического состояния материальной базы техникума.

– Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и студентов.

– Обеспечение санитарно-гигиенических условий труда работников и студентов.

– Систематический контроль сохранности и содержания материально-технической базы техникума и ее эффективного использования.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Формирование планов капитального и текущего ремонтов, реконструкции зданий, учебно-лабораторных и административных помещений.	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХД
2.	Анализ затрат на приобретение основных средств и динамика их развития.	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХД, гл. бухгалтер
3.	Анализ расходования бюджетных и внебюджетных средств на содержание материальной базы, возможности их оптимизации.	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХД, гл. бухгалтер
4.	Учет основных средств и материальных ценностей.	Ежегодно	гл. бухгалтер
5.	Обеспечение сохранности имущества	Ежегодно	Директор,

	техника, соблюдение режима экономии –закрепление ответственных лиц и –заключение договоров о материальной ответственности; –контроль списания основных средств; –инвентаризация; –учет и контроль расходования ГСМ; –организация и проведение конкурсов и тендеров;		гл.бухгалтер
6.	Модернизация материально-технической базы кабинетов и лабораторий (в соответствии с планом).	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХД

Развитие Ресурсного центра по профессиям сварочного производства.

№ п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Разработка Положения об учебном центре повышения квалификации преподавателей и мастеров п/о.	2013 г	Зам директора по УМР, руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников
2.	Повышение квалификации мастеров п/о и преподавателей учреждений НПО и СПО по профессиям сварочного производства по модульно-накопительной модели.	Ежегодно	Зам. директора
3.	Оснащение современным высокотехнологичным оборудованием и учебно-методическим комплексом.	В течение всего периода	Директор
4.	Формирование документальной базы, регулирующей сетевое взаимодействие ресурсного центра с образовательными учреждениями — сетевыми партнерами.	В течение всего периода	Директор, зам. директора
5.	Подготовка педагогических работников и мастеров производственного обучения для работы в условиях сетевого взаимодействия.	В течение всего периода	Зам. директора
6.	Практическая реализация вариативных моделей сетевого взаимодействия ресурсного центра с образовательными учреждениями.	В течение всего периода	Зам. директора

Федеральные государственные образовательные стандарты по профессиям и специальностям сварочного производства предъявляют к выпускнику образовательного учреждения достаточно высокие требования. Для подготовки конкурентноспособного рабочего, умеющего ориентироваться на рынке труда и развивать собственные творческие способности, адаптированного к требованиям современного производства, необходимо создать соответствующие условия. Поэтому имеющееся на сегодняшний день оснащение Ресурсного центра нуждается в модернизации и пополнении.

К имеющемуся в Ресурсном центре оснащению необходимо дополнительно создать:

1. Лабораторию виртуальной сварки;
2. Компьютерный класс, оснащенный современным оборудованием и обеспеченный специализированным программным обеспечением.

Необходимо модернизировать:

1. Газосварочную мастерскую;
2. Мастерскую полуавтоматической сварки;
3. Электросварочную мастерскую №1;
4. Лабораторию испытания материалов;
5. Монтажно-сборочный полигон.

План проведения модернизации Ресурсного центра.

1. Создание лаборатории виртуальной сварки.

Лаборатория виртуальной сварки – это учебное помещение, оборудованное рабочими местами для обучающихся. Рабочее место оснащено новейшим виртуальным тренажером сварщика с использованием революционной технологии Augmented Reality. Эта революционная технология позволяет внедрять в обычную реальность элементы виртуальной реальности. В данном случае виртуальными элементами являются – сварочное изделие из металла, сварочная дуга, сварочный шов, искры и брызги металла при сварке. При этом в работе используются сварочная маска реальных размеров, горелки, созданные на базе реальных образцов, сварочный аппарат с типичным блоком управления и разъемами. Низкие эксплуатационные затраты (экономия средств на электроды, металл, электроэнергию) и легкость управления позволяют использовать тренажер как для обучения, так и для тестирования специалистов.

Для создания виртуальной лаборатории сварки необходимо:

№	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Подготовка помещения	– Косметический ремонт, – Замена освещения, – Проведение сети Интернет
2.	Оснащение лаборатории	Приобретение оборудования, пусконаладочные работы
3.	Обучение персонала (мастеров производственного обучения)	

Виртуальная лаборатория	шт
Инновационный сенсорный тренажер сварщика Saldomatic	12
Место преподавателя с функциями управления	1
Сетевое оборудование	1
Стойка для тренажёра сварки Saldomatic	10
Интерактивная доска с возможностью выведение информации	1
Комплект для подключения сети класса сварки	1
Принтер	1
Столы под тренажеры	10
Стулья	20
Компьютер преподавателя	1
Стол и стул преподавателя	1
Шкаф-купе	4
Комплекты плакатов и литературы по специальности и безопасности сварочных работ	1

Сварочная лаборатория	
Сварочный аппарат ПЛАЗМЕННОЙ РЕЗКИ AVALON 41	1
Сварка под флюсом трактор НМ-630	1
Устройство отведение флюса В2	1
Трактор сварочный MIG-5WB	1
Очиститель универсальный Clean MarkerV3	1

2.Создание компьютерного класса с оснащением современными обучающими и контролирующими программами.

Использование информационных технологий в процессе обучения является сегодня острой необходимостью. Для качественной работы ресурсного центра необходимо наличие собственного компьютерного класса, в котором можно использовать современные обучающие и контролирующие программы.

Для создания компьютерного класса необходимо:

№	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Подготовка помещения	Проведение сети Интернет
2.	Оснащение лаборатории	Приобретение оборудования, пусконаладочные работы

Оснащение компьютерного класса

№ п/п	Наименование	Кол-во
2.	Рабочие места обучающихся: Системный блок: Core i5/4G/500Гб/Radeon 6450/DVD-RW/W7Prof/Of2010H&B/22"/Kb/Mouse Монитор ЖК-19 18.5" W1943C-PF glossy-black 16:9 5ms wide (Rus)	25
3.	Рабочее место преподавателя: Системный блок: Core i5/4G/500Гб/Radeon 6450/DVD-RW/W7Prof/Of2010H&B/22"/Kb/Mouse монитор ЖК 21.5" E2242C-BN Glossy-Black TN LED 5ms 16:9 (RUS)	1
4.	Интерактивная доска-DUAL TOUCH 78" USB, IR технология, одновременная работа двух пользователей, распознавание жестов, USB 2.0, вес 24 кг, формат 4:3	1
5.	Проектор-V260X[G]	1
6.	Потолочное крепление проектора (Птк-81)	1
7.	МФУ-лазерный FS-MFP DP A4 30стр копир/принтер/сканер USB 2.0 дуплекс сеть ADF	1
8.	Программное обеспечение СварТест	26
9.	Коммутатор D-Link DES-1024A 24-port UTP 10/100Mbps	1
10.	UTP кабель кат.5Е одножильный 305 м	1
11.	Комплект Электронных плакатов	1
12.	Мебель для кабинета	-
12.1	Мебель ученическая	25
12.2	Место преподавателя	1
123	Шкаф	4
13	Комплект литературы по сварке	1

3. Модернизация газосварочной мастерской:

Процесс модернизации газосварочной мастерской позволит увеличить количество рабочих мест и создать условия для обучения в соответствии с требованиями СанПиН. Площадь мастерской позволяет дополнительно создать 2 рабочих места (будет 11 рабочих мест)

Для модернизации газосварочной мастерской необходимо:

№ п/п	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Увеличение числа рабочих мест	Изготовление столов, монтаж
2.	Замена вытяжной вентиляции	Приобретение оборудования, пусконаладочные работы

4. Модернизация мастерской полуавтоматической сварки:

В процессе модернизации мастерской полуавтоматической сварки будут созданы более комфортные для учащихся рабочие места. Планируется оборудовать 6 рабочих мест.

Для модернизации мастерской полуавтоматической сварки необходимо:

№ п/п	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Оборудование рабочих мест	Изготовление столов, монтаж кабин
2.	Замена вытяжной вентиляции	Приобретение оборудования, пусконаладочные работы

5. Модернизация электросварочной мастерской №1:

Модернизация электросварочной мастерской заключается в установке современных сварочных трансформаторов.

Для модернизации электросварочной мастерской необходимо:

№	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Приобретение сварочных трансформаторов	Трансформатор многопостовой – 2 шт
2.	Приобретение спецодежды для обучающихся	Сварочные костюмы-30 шт Сварочные маски-30 шт

6. Модернизация лаборатории испытания материалов

При подготовке специалистов сварочного производства особое внимание уделяется контролю качества сварных соединений. В программе курса предусмотрены лабораторно-практические работы по визуальному и инструментальному контролю сварных соединений. Для выполнения требований ФГОС необходимо модернизировать имеющуюся лабораторию.

№	Наименование оборудования	Кол-во
1.	Визуально-измерительный метод контроля: Комплект ВИК – 1	26
2.	Ультразвуковой дефектоскоп профессиональный УД2-70 (комплект поставки общего назначения. Обязательно преобразователи не менее 3-х шт.)	1
3.	Ультразвуковой толщиномер ТУЗ-2	10
4.	Комплект стандартных образцов для настройки основных параметров де-	26

	фектоскопа СО-1, СО-2, СО-3 по ГОСТ 14782	
5.	Ультразвуковые преобразователи различных типов для дефектоскопов и толщиномера.	10
6.	Вихревой дефектоскоп ВИТ-4 с образцом для настройки	10
7.	Комплект материалов для капиллярного контроля в аэрозольных баллонах (очиститель, краска, проявитель)	26
8.	Образец для КД по ГОСТ18442-80	26
9.	Магнитопорошковый метод: Намагничивающее устройство с постоянными магнитами «Магус-М»	10
10.	Магнитопорошковый дефектоскоп ПМД-70	1
11.	Набор для магнитопорошкового контроля	5
12.	Шлифовально-полировочный станок серии МоРао 160 (на 1 диск)	2
13.	Микроскоп металлографический: - ЛабоМед-2 (вариант 1)	1
14.	Комплект литературы по дефектоскопии	1
15.	Доставка	1
16.	ПНР	1

7. Модернизация монтажно-сборочного полигона:

Наличие в Ресурсном центре монтажно-сборочного полигона позволяет проводить не только уроки производственной практики, на выполнять комплексные работы. В процессе модернизации необходимо выполнить следующие работы:

№	Вид работы	Краткая характеристика
1.	Замена подъемных механизмов	Замена канатов, талей, Проверка подъемных устройств
2.	Утепление цеха	Замена дверного блока, Установка приточной вентиляции

В условиях развития техникума и Ресурсного центра будут решаться следующие задачи:

- организация практико-ориентированного производственного обучения на основе модульно-компетентностного подхода.
- внедрение в учебно-производственный процесс новых форм обучения, инновационных, информационных технологий и т.д.;
- обеспечение дополнительного профессионального образования по современным производственным технологиям.
- обеспечение профессионализации квалифицированного рабочего на основе современных производственных технологий.
- организация профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов различных отраслей производства.
- организация обучения и практики обучающихся и студентов образовательных учреждений (соответствующего профиля) способствующих оптимизации их индивидуальной образовательной траектории, эффективному трудоустройству выпускников и социально-трудовой адаптации в обществе;
- развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ресурсному центру.
- повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений профессионального образования Иркутской области.

Предпринимательская деятельность по формированию внебюджетных источников финансирования развития техникума.

–Повышение эффективности экономической деятельности техникума за счет расширения оказываемых услуг и развития социального партнерства.

–Формирование многоканального финансирования образовательной деятельности техникума.

–Поиск и формирование стабильных внебюджетных источников, осуществление эффективной предпринимательской деятельности, в том числе дополнительных образовательных услуг в соответствии с действующим законодательством

№ п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Подготовка и реализация рекомендаций по развитию приносящей доход деятельности учебного заведения.	2013-2018	Директор при содействии бухгалтерской службы
2.	Разработка положения о предоставлении платных образовательных услуг. Расчет и корректировка смет на обучение.	2013	Гл. бухгалтер
3.	Расширение предоставляемых платных образовательных услуг по подготовке, переподготовке, повышению квалификации.	В течение всего периода	Руководитель Ресурсного центра
4.	Лицензирование новых профессий.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР, ПО, УР
5.	Активизация работы с предприятиями и организациями по повышению квалификации специалистов.	В течение всего периода	Зам. директора по ПО
6.	Организация выпуска продукции мастерскими.	В течение всего периода	Ст. мастер
7.	Лицензирование лаборатории испытания материалов с целью оказания данных услуг предприятиям и организациям города	2013-2014	Зав. лабораторией
8.	Анализ использования зданий и помещений техникума и рассмотрение возможности сдачи помещений в аренду без ущемления интересов участников образовательного процесса	Ежегодно	Директор

Ожидаемые результаты

–Оптимизация условий позиционирования материально-технических ресурсов техникума как одних из лучших в регионе;

–Формирование дополнительных источников финансирования образовательной деятельности техникума;

–Поддержка сайта образовательного учреждения для эффективного позиционирования техникума в Интернете.

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
---	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1.	Процент обеспеченности учебниками по общеобразовательному циклу	100%	100%			
2.	Процент обеспеченности учебниками по общетехническому и специальному циклам					
3.	Процент обновления фонда учебной литературы за последние 3 года					
4.	Процент оснащённости учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием, машинами и механизмами в соответствии с требованиями ФГОС	80%	85%			
5.	Процент оснащённости учебного заведения противопожарным оборудованием и средствами антитеррористической защиты	100%	100%			
6.	Количество обучающихся, проходящих на 1 компьютер, с которых имеется доступ в Интернет					
7.	Количество локальных сетей	2	2			
8.	Наличие сайта	+	+	+		
9.	Удельный вес обеспеченности компьютерной техникой, современным программным обеспечением					
10.	Доля внебюджетных средств, направленных на развитие и укрепление учебно-материальной базы учебного заведения	18%	15%			
11.	Доля внебюджетных средств, полученных от производственной деятельности	4%	8%			

Направление 3.

Создание системы менеджмента качества образования, встраивания техникума в региональный сегмент всероссийской системы независимой оценки качества профессионального образования.

Разработка и внедрение в техникуме эффективных механизмов независимой оценки качества образования, основанных на профессиональных стандартах.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
------	----------------------------------	-------	--------------------------

1.	Создание системы менеджмента качества образования в ОУ.	2013-2014	Администрация
2.	Анализ эффективности используемых форм организации учебно-воспитательного процесса.	Ежеквартально	Председатели ДЦК
3.	Системный мониторинг СМК факторов, влияющих на результаты образовательного процесса и качество подготовки выпускников.	Регулярно	Члены ДЦК
4.	Организация работы ДЦК с целью координации учебного процесса по циклам дисциплин и повышения ответственности преподавателей за конечный результат — качество подготовки специалистов.	Ежегодно	Председатели ДЦК
5.	Стимулирование активной работы преподавателей с обучающимися по повышению качества образовательного процесса, организация конкурсов, олимпиад, выставок, поощрение победителей и участников.	Ежегодно	Администрация
6.	Организация мониторинга и оценивания образовательных результатов реализации ОПОП.	По плану	Зам.директора по УР, УМР
7.	Управление качеством кадрового персонала (рейтинговая система оценки качества профессиональной деятельности преподавателей и мастеров п/о).	Ежегодно	Зам. директора

Ожидаемые результаты:

- Положение о системе менеджмента качества образования;
- Положение о Службе менеджмента качества образования;
- Сформирован банк диагностических материалов для проведения различных видов мониторинга;
- Сформирован банк контрольно-измерительных материалов и инструментария оценивания достижений обучающихся в ходе обучения;
- Повышение качества образования.

Направление 4

Развитие социального партнерства

- Расширение пространства социального партнерства.
- Развитие различных форм взаимодействия его субъектов.
- Вхождение техникума во Всероссийское образовательное пространство и рынок образовательных услуг.

№п/п	Основное содержание деятельности	Сроки	Исполнители по должности
1.	Создание условий для эффективного функционирования Управляющего совета.	2013-2014г.	Руководство техникума
2.	Разработка рекомендаций по использованию эффективной модели профессиональной, производственной практики.	2013-2014г.	Зам. директора по ПО

3.	Создание и эффективное функционирование профориентационного центра.	2013-2014 г.	Зам. директора по УР
4.	Заключение договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями города.	В течение всего периода	Зам. директора по ПО
5.	Расширение сотрудничества с образовательными учреждениями.	В течение всего периода	Зам. директора по УМР
6.	Заключение договоров о совместной деятельности с социально-культурными объектами.	В течение всего периода	Зам. директора по УР
7.	Изучение потребностей работодателей и определение перечня образовательных услуг, востребованных на рынке труда.	В течение всего периода	Зам. директора по ПО, УМР
8.	Создание условий для совместной деятельности с работодателями по формированию социального заказа.	В течение всего периода	Руководство техникума
9.	Развитие Центра содействия трудоустройству выпускников техникума.	2013-2018	Руководство техникума
10.	Мониторинг трудоустройства выпускников, разработка механизма отслеживания профессиональных успехов выпускников по месту их трудоустройства: профессиональный, карьерный и личностный рост.	Постоянно	Зам. директора по ПО Работодатели
11.	Участие в мероприятиях по формированию единого образовательного пространства на территории РФ.	В течение всего периода	Директор
12.	Подготовка и профессиональная переподготовка специалистов по заявкам работодателей.	В течение всего периода	Директор
13.	Организация сетевого взаимодействия с учреждениями профессионального образования профиля материалообработки, общеобразовательными учреждениями по освоению современных технологий на базе техникума.	В течение всего периода	Зам. директора по ПО Зав. отделением ППКРС Ст. мастер
14.	Формирование регламента организации практического обучения (всех видов практик), проведения лабораторно-практических занятий по всем курсам и специальностям совместно с социальными партнерами.	В течение всего периода	Зам. директора по ПО, УМР, УР
15.	Развитие системы информирования по вопросам деятельности техникума через СМИ.	2013-2014	Зам. директора
16.	Заключение договоров: – О безвозмездном предоставлении техникуму оборудования; – О предоставлении баз практик на предприятиях работодателей; – На целевую подготовку мастеров п/о и преподавателей спецдисциплин; – О привлечении высококвалифицированных производственных кадров предприятий к организации учебного процесса	В течение всего периода	Директор Старший мастер Представители попечительского совета
17.	Повышение профессионального мастерства	В течение всего периода	Зам. директора по

	(стажировка) на базе ведущих предприятий.	го периода	ПО
--	---	------------	----

Ожидаемые результаты:

- Предоставление работодателями мест практики, оборудованных современным технологическим оборудованием;
- Повышение процента трудоустроенных выпускников;
- Увеличение объемов целевых образовательных услуг по подготовке, переподготовке, повышении. Квалификаций специалистов и рабочих кадров;
- Разработка целевых программ обучения по заказу предприятия;
- Разработка с участием работодателей перечней компетенций по заявленным специальностям и профессиям;
- Увеличение числа обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства
- Участие работодателей в софинансировании модернизации материально-технической базы учреждения через привлечение спонсорских средств или безвозмездную передачу оборудования

Индикаторы и показатели реализации направления Программы

№	Индикаторы	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	Доля обучающихся по договорам с предприятием	100%	100%			
2.	Доля мастеров производственного обучения и преподавателей, прошедших стажировку на профильных предприятиях в течение последних 3-х лет	12%	6%	13%		
3.	Доля инвестиций социальных партнёров в развитие учебного заведения за последний год	3%	3%			
4.	Доля обучающихся, получающих стипендии работодателей, социальных партнёров	0%	0%	0%		
5.	Доля основных образовательных программ, разработанных с участием работодателей, реализуемых в учреждении в общем количестве реализуемых программ	100%	100%	100%		

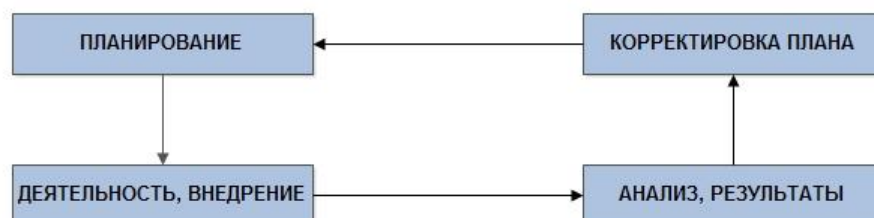
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

Главный ожидаемый результат – создание инновационной системы подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов, стабильно обеспечивающей кадровые потребности экономики Иркутской области. Усиление вклада техникума в экономическое, социальное и культурное развитие города Ангарска и региона в целом.

1. Приведение в соответствие структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг в качественном образовании.
2. Улучшение качества подготовки рабочих и специалистов за счет разработки программ обучения на новом высокотехнологическом оборудовании и с использованием современных педагогических технологий, отвечающих квалификационным требованиям работодателей.
3. Внедрение инструментов оценки качества образования, в т.ч. независимая сертификация квалификаций выпускников, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ.
4. Разработка и внедрение модульных и вариативных образовательных программ и технологий профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов качества ISO 9001-2008, профиля подготовки, контингента обучающихся и тенденций развития техники и технологий.
5. Формирование гибких модулей практического обучения под конкретные рабочие места и увеличение доли практического обучения до 60% от общего объема времени.
6. Разработка и создание электронных учебников и учебных пособий, обеспечивающих качественное освоение образовательных программ.
7. Развитие информационно-образовательной среды, включающей интегрированную подсистему дистанционного образования.
8. Модернизация автоматизированных рабочих мест всех участников образовательного процесса и подразделений техникума.
9. Расширение спектра образовательных и иных услуг ресурсного центра для подготовки рабочих и специалистов сварочного производства.
10. Становление и развитие эффективной системы социального партнерства в целях расширения 3-х сторонних договоров на подготовку кадров, привлечение работодателей и представителя бизнеса к формированию содержания профессионального образования (увеличение доли образовательных программ, разработанных при участии работодателей, до 70% от общего объема программ, реализуемых в техникуме) и независимой оценке качества образовательных программ.
11. Разработка эффективных механизмов независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников.
12. Разработка и внедрение системы менеджмента качества образовательной деятельности. Создание службы менеджмента качества.
13. Совершенствование работы сайта техникума, обеспечивающего доступ к информации о техникуме, об образовательных программах, приеме и трудоустройстве выпускников.
14. Формирование стабильного, высокопроизводительного, творческого педагогического коллектива.
15. Использование возможностей ресурсного центра для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений профессионального образования (ежегодно не менее 25 человек).
16. Расширение возможностей оказания различных услуг населению, предприятиям и организациям во время производственного обучения, производственной практики.
17. Создание в техникуме условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся и студентов, оказания помощи детям, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи

Реализация плана стратегического развития

В целях реализации Плана требуется разработать систему контроля хода и результатов его выполнения. Это можно наглядно отразить на следующей схеме:



До 1 июня каждого года необходимо провести семинар-совещание руководителей подразделений техникума, ответственных за контроль выполнения разделов Плана, по внесению поправок в стратегическое планирование в соответствии с проведенным анализом и результатами деятельности за учебный год.

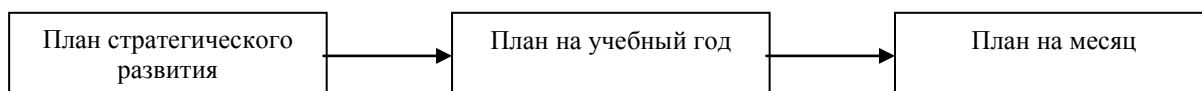
На каждый год разрабатывается стратегический календарь в целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения стратегического планирования.

По каждому пункту Плана должны быть сделаны конкретные отметки о ходе его выполнения:

- выполнено - да, нет
- не выполнено - почему не выполнено?
- когда будет выполнено?

Таким образом, по всем пунктам Плана в стратегическом календаре должен быть указан конкретный срок исполнения.

Для реализации стратегического планирования избирается следующая схема:



Каждый руководитель подразделения должен уделять не менее 5% своего рабочего времени контролю хода выполнения плана стратегического развития своего подразделения или участка работы.

Все участники направления и организации системы контроля его реализации должны четко осознавать, что главными составляющими стратегии должны быть:

- экономическая эффективность
- качество подготовки
- удовлетворение потребностей клиента.

Для организации системы планирования развития техникума, а также контроля хода его реализации в должностную инструкцию заместителя директора по учебно-методической работе вводится дополнительная функция. При этом в каждом подразделении назначаются ответственные по указанному направлению.