


Министерство образования и науки Республики Бурятия

ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова»

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела среднего  
профессионального образования

Министерства образования и науки РБ

  
Т.А.Бадлуева

« 13 » августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Бурятский  
аграрный колледж им. М. Н.

Ербанова»

  
Э.М. Галсандоржиев

« 13 » августа 2018 г.



## ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**«Подготовка востребованных специалистов на  
основе непрерывного профессионального  
образования»  
на 2018-2023 годы»**

Улан-Удэ

2018 год

## СОДЕРЖАНИЕ

	<b>стр.</b>
1. Паспорт Программы	3
2. Информационная справка о государственном бюджетном образовательном учреждении «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова»	5
3. Аналитическое и прогностическое обоснование Программы развития	17
4. Концепция развития образовательного учреждения	20
5. Стратегия и тактика развития образовательного учреждения	23
5.1 Подпрограмма «Повышение эффективности подготовки специалистов для агропромышленного комплекса	23
5.2 Подпрограмма «Развитие социального партнерства»	30
5.3 Подпрограмма «Совершенствование системы управления образовательного учреждения»	32
5.4 Подпрограмма «Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»	34
5.5 Подпрограмма «Развитие материально-технической базы подготовки кадров»	41
5.6 Подпрограмма «Развитие научно-методической и инновационной деятельности»	43
5.7 Подпрограмма «Создание службы содействия трудоустройства выпускников образовательного учреждения».	47
6. Управление Программой и система организации контроля ее исполнения	52
6.1 Система контроля реализации Программы	52
6.2 Риски и способы минимизации их влияния	53
6.3 Экспертиза и мониторинг реализации Программы	54

## 1. ПАСПОРТ

### Программы «Подготовка востребованных специалистов на основе непрерывного профессионального образования» на 2018-2023 годы»

Наименование Программы	«Подготовка востребованных специалистов на основе непрерывного профессионального образования» на 2018-2023 годы»
Основание для разработки Программы	Конвенция «О правах ребенка»; Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями); Развитие среднего профессионального образования (тезисы, озвученные Президентом РФ В.В.Путиным 06.03.2018 г.) ; Указ Президента РФ №204 от 7 мая 2018г«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013- 2020 годы (распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 №792-р) (с изменениями); Федеральный проект «Молодые профессионалы»; Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 г. №2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»; Постановление Правительства Республики Бурятия «Прогноз социально-экономического развития Республики Бурятия на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов» от 28.10.2015 № 542; Постановление Правительства Республики Бурятия «Об утверждении государственной программы Республики Бурятия «Развитие образования и науки» от 06.02.2013 г. № 49 (с изменениями); Постановление Правительства Республики Бурятия «Развитие агропромышленного комплекса и сельских территорий в Республике Бурятия» от 28 февраля 2013 года N 102; Устав ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».
Кем принята Программа	Общим собранием сотрудников профессиональной образовательной организации
Разработчики Программы	Бадмаева Д.Д., заместитель директора по учебной работе; Ринчинова Т.Б., заместитель директора по научно-методической работе; Цыдыпова Д.М., главный бухгалтер; Очирова С.О., заведующий отделением «Экономика и управление»; Доржеева Р.А., заведующий отделением «Агроземлеустройство и прикладная геодезия»; Жарихина Т.В., заведующий отделением «Ветеринария и кинология»; Очирова Т.Б., методист колледжа
Исполнители Программы	- педагогический коллектив профессиональной образовательной организации;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- административный персонал профессиональной образовательной организации;</li> <li>- вспомогательный состав (библиотека, лаборанты и т.д.);</li> <li>- студенты;</li> <li>- социальные партнеры;</li> <li>- родители (законные представители)</li> </ul>
Цель Программы	Подготовка практико-ориентированных специалистов по специальностям востребованным на региональном рынке труда на основе непрерывного профессионального образования.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удовлетворение потребностей работодателя в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах, своевременное реагирование на изменение квалификационных требований работодателей;</li> <li>2. Развитие социального партнерства, как гарант подготовки специалистов высокой квалификации, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда;</li> <li>3. Выявление источников и скрытых резервов продуктивного функционирования образовательного учреждения на качественно более высоком уровне;</li> <li>4. Развитие кадрового потенциала образовательной организации, создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников;</li> <li>5. Качественное улучшение материально-технической базы образовательного учреждения, повышение эффективности использования ресурсов в образовательной деятельности;</li> <li>6. Модернизация образовательного процесса на основе эффективного внедрения стандартов World Skills, совершенствование содержания и структуры образования, форм обучения, технологий и методов обучения;</li> <li>7. Создание эффективной системы менеджмента качества образования, разработка моделей, технологии и методики подготовки и проведения процедур контроля и внедрение независимой оценки качества образования.</li> </ol>
Стратегические направления Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подпрограмма «Повышение эффективности подготовки специалистов агропромышленного комплекса с учетом социально-экономического развития Республики Бурятия».</li> <li>2. Подпрограмма «Развитие социального партнерства»</li> <li>3. Подпрограмма «Совершенствование системы управления образовательного учреждения»</li> <li>4. Подпрограмма «Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»</li> <li>5. Подпрограмма «Развитие материально-технической базы подготовки кадров»</li> <li>6. Подпрограмма «Развитие научно-методической и инновационной деятельности педагогов»</li> <li>7. Подпрограмма «Создание службы содействия трудоустройства выпускников образовательного учреждения».</li> </ol>
Этапы реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 этап – подготовительный: разработка подпрограмм, обеспечивающих реализацию Программы развития;</li> <li>2 этап – основной: внедрение подпрограмм, подведение промежуточных итогов;</li> </ol>

	3 этап - завершающий: мониторинг качества выполнения Программы, обобщение и распространение результатов.
Источники финансирования Программы	Средства бюджета Внебюджетные средства
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расширение спектра реализуемых программ по специальностям и рабочим профессиям профильной структуры к 2023 году, обновление содержания образования, внедрение основных профессиональных образовательных программ по специальностям и рабочим профессиям на основе профессиональных стандартов;</li> <li>2. Удовлетворение потребностей региона, района, в квалифицированных рабочих кадрах. Сотрудничество с работодателями при организации производственной практики обучающихся, стажировки и трудоустройства выпускников.</li> <li>3. Переход на проектное управление учреждением и филиалом (структурным подразделением) к 2020 году.</li> <li>4. Увеличение количества педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией к 2020 году до 80% от общего числа педагогических работников;</li> <li>5. Создание к 2021 году СЦК по компетенции «Ветеринария».</li> <li>6. Формирование банка методических рекомендаций и расширение деятельности по их распространению;</li> <li>7. Трудоустройство выпускников по специальностям и рабочим профессиям к 2023 году с учетом полной занятости должно достичь 80%.</li> </ol>
Система контроля реализации Программы, периодичность отчета	Мониторинг реализации программы; Отчет о результатах выполнения этапов программы на заседаниях Педагогического совета ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им.М.Н. Ербанова» один раз в полугодие

## **2. Информационная справка о ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова»**

Полное официальное наименование Учреждения - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».

Сокращенное наименование Учреждения - ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова»

Место нахождения: 670031, г. Улан-Удэ, ул. Трубочеева, 140

Телефоны: 8(3012)43-33-82

Факс: 8(3012)43-33-82

E-mail: [buragrocollege@mail.ru](mailto:buragrocollege@mail.ru)

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 г. № 2413-р с 1 января 2012 года учредителем является Правительство Республики Бурятия. Функции учредителя осуществляет Министерство образования и науки Республики Бурятия.

Место нахождения учредителя: 670001, г. Улан-Удэ, ул. Коммунистическая, 47

Министерство образования и науки Республики Бурятия

Телефон приемной: (+7-3012) 21-49-15

E-mail: [minobr@govrb.ru](mailto:minobr@govrb.ru)

Кратко историческую справку об образовательной организации можно изложить в следующей хронологии:

Учреждение образовано в соответствии с постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 7 августа 1928 г. № 73 как сельскохозяйственный педагогический техникум, который в дальнейшем стал именоваться Бурятский сельскохозяйственный техникум.

Постановлением Совета Министров РСФСР от 16 мая 1962 г. № 591 Бурятскому сельскохозяйственному техникуму присвоено имя М.Н. Ербанова.

Приказом Министерства сельского хозяйства РСФСР от 26 сентября 1984 г. № 618 Бурятский сельскохозяйственный техникум имени М.Н. Ербанова реорганизован в совхоз-техникум «Бурятский», который приказом Министерства сельского хозяйства РСФСР от 26 ноября 1984 г. № 741 переименован в Бурятский совхоз-техникум имени М.Н. Ербанова.

Приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 26 мая 1992 г. № 304 Бурятский совхоз-техникум имени М.Н. Ербанова реорганизован в Бурятский совхоз-колледж имени М.Н. Ербанова, который приказом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Российской Федерации от 12 января 1998 г. № 9 реорганизован в государственное образовательное учреждение «Бурятский аграрный колледж имени М. Н.

Ербанова».

Приказом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Российской Федерации от 24 мая 1999 г. № 394 государственное образовательное учреждение «Бурятский аграрный колледж имени М. Н. Ербанова» переименовано в Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж имени М. Н. Ербанова», которое приказом Федерального агентства по образованию от 11 декабря 2006 г. № 1488 переименовано в Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «19» октября 2011г. № 2497 Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» переименовано в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».

Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 25.01.2012 № 76 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» переименовано в Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».

Постановлением Правительства Республики Бурятия от 30.04.2014 г. № 203 « О переименовании государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия» Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» переименовано в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова».

Приказом Министерства образования и науки РБ от 27.03.2017 года № 502 Кижингинский и Сосново- Озерский филиалы с 1 июля 2017 года являются филиалами ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им.М.Н.Ербанова».

Устав Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» согласован распоряжением Министерства имущественных и земельных отношений Республики Бурятия от 02.07.2015 г. и утвержден приказом Министерства образования и науки РБ от 10.07.2015 г. № 1666 ( с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Республики Бурятии от 30.05.2017 г. № 997).

Лицензия на право ведения образовательной деятельности регистрационный № 2647, серия 03ЛЮ1 № 0001217 от 08 ноября 2016 года сроком действия «бессрочно» выдана Министерством образования и науки Республики Бурятия.

Свидетельство о государственной аккредитации колледжа регистрационный № 1878 серия 03А02 № 0000033 от 26 июня 2018 года на основании приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия №1311 от 26.06.2018 г. Согласно данному распоряжению колледж аккредитован до 26 июня 2024 года по укрупненным группам направлений подготовки специальностей и профессий:

-21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия;

-35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство;

-36.00.00 Ветеринария и зоотехния;

-38.00.00 Экономика и управление;

-23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта;

-19.00.00 Промышленная экология и биотехнология;

-43.00.00 Сервиз и туризм.



Управление колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и Уставом колледжа.

На основании Устава колледжа коллегиальными органами управления ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова» являются:

1. Конференция работников и представителей обучающихся
2. Совет Учреждения
3. Педагогический совет
4. Методический совет
5. Совет родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
6. Студенческий Совет
7. Совет профилактики правонарушений обучающихся.
8. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
9. Попечительский Совет
10. Совет филиала

Конференция работников и представителей обучающихся составляют все работники и представители обучающихся, участвующие в деятельности колледжа. К компетенции Конференции относится: принятие Устава, изменений и дополнений к нему, а также принятие его новой редакции, которые утверждаются Учредителем; выборы членов Совета Учреждения из числа его работников; принятие Коллективного договора; вопросы развития и совершенствования образовательной деятельности колледжа, а также расширения коллегиальных, демократических форм управления на основании Устава колледжа.

Совет Учреждения является выборным органом, в состав которого входят директор колледжа, представители всех категорий работников, студентов, а также заинтересованных предприятий, учреждений и организаций.

Председателем Совета по должности является директор колледжа.

Совет ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» осуществляет свою деятельность в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Уставом, Положением о Совете и иными локальными нормативными актами колледжа.

К компетенции Совета относится рассмотрение предложений по изменению и дополнению Устава, локальных актов; определение основных направлений развития образовательного учреждения и совершенствования его учебно-материальной базы; вопросы финансово-хозяйственной деятельности и другие вопросы.

Педагогический Совет ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» является коллегиальным органом, объединяющим педагогов и других его работников.

Педагогический Совет создан в целях управления организацией образовательного процесса, развития содержания образования, реализации профессиональных образовательных программ, повышения качества обучения и воспитания, совершенствование методической работы колледжа, а также содействия повышению профессионального уровня педагогических работников. Задачи определены Положением о педагогическом совете.

Педагогический Совет колледжа в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми и другими документами по среднему профессиональному образованию Министерства образования и науки Республики Бурятия, а также собственным положением о Педагогическом совете.

Методический Совет ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова» обеспечивает интеграцию и координацию деятельности педагогического коллектива по реализации Программы развития образовательного учреждения и методической службы.

Методический Совет создается с целью совершенствования качества обучения и воспитания обучающихся, повышения педагогического мастерства преподавателей, методического обеспечения реализации федеральных государственных образовательных стандартов, разработки и экспертизы учебно-методической документации.

Председателем Методического Совета является заместитель директора по научно-методической работе. В состав Методического Совета входят представители администрации колледжа - методист, председатели цикловых комиссий, творчески работающие преподаватели, имеющие высшую квалификационную категорию. Состав совета утверждается директором и оформляется приказом по колледжу. На заседаниях методического совета решаются вопросы создания благоприятных условий для самообразования, самореализации, самовыражения и самоутверждения преподавателей и обучающихся, дальнейшей разработки и внедрения в образовательный процесс учебно-методических комплексов, развития умений и навыков научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности с учетом индивидуальных способностей обучающихся.

Органом студенческого самоуправления колледжа является Студенческий Совет, который создается в целях обеспечения реализации прав обучающихся на участие в управлении образовательным процессом, решения важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи, развития её социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив.

Студенческий Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом колледжа, Положением о студенческом самоуправлении.

Студенческий Совет общежития ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова» является органом студенческого самоуправления.

Студенческий Совет создается на основании решения общего собрания студентов, проживающих в общежитии из числа проживающих в общежитии.

Студенческий Совет общежития избирается с целью представления интересов студентов, проживающих в общежитии, улучшения условий проживания в общежитии, проведения во внеучебное время мероприятий различной направленности; организации взаимодействия с администрацией колледжа.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений избирается в составе шести человек из равного числа совершеннолетних студентов, представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов и представителей трудового коллектива ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н.Ербанова» создается для решения спорных вопросов, возникших в ходе образовательного процесса.

Попечительский совет является коллегиальным органом управления Учреждением и создается в целях управления организацией образовательного процесса, и является совещательным органом, образованным для рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Учреждения.

Совет филиала Учреждения является коллегиальным органом управления филиала, который создается по решению Совета Учреждения на основании ходатайств 30% работников филиала от их общего количества, основной задачей которого является общее руководство филиалом по основным вопросам его деятельности.

### **Образовательное учреждение имеет в своей структуре:**

Головной колледж

#### **8. Очное обучение по специальностям:**

№ п/п	Код специальности	Специальность
1.	21.02.04	Землеустройство

2.	21.02.08	Прикладная геодезия
3.	32.02.05	Агрономия
4.	35.02.15	Кинология
5.	36.02.01	Ветеринария
6.	38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
7.	38.02.03	Операционная деятельность в логистике

9. Заочное обучение по специальностям:

№ п/п	Код специальности	Специальность
1.	21.02.04	Землеустройство
2.	21.02.08	Прикладная геодезия
3.	38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
4.	38.02.03	Операционная деятельность в логистике

10.Очно-заочное обучение по специальностям:

№ п/п	Код специальности	Специальность
1.	36.02.01	Ветеринария

Кижингинский филиал

№ п/п	Код специальности	Специальность
1.	23.01.03	Автомеханик
2.	23.01.06	Машинист дорожных и строительных машин
3.	35.01.10	Овощевод защищенного грунта
4.	35.01.13	Тракторист- машинист сельскохозяйственного производства
5.	35.01.24	Управляющий сельской усадьбой
6.	35.02.07	Механизация сельского хозяйства

Сосново-Озерский филиал

№ п/п	Код специальности	Специальность
1.	23.01.03	Автомеханик
2.	35.01.14	Мастер по техническому обслуживанию и ремонту МТП
3.	43.01.09	Повар, кондитер

#### 4. Программы дополнительного профессионального образования

№ п/п	Наименование профессиональных программ	Срок обучения, мес.	Кол-во часов
<b>Профессиональное обучение</b>			
1.	12192 «Замерщик на топографо-геодезических и маркшейдерских работах» (2-5разряд)	2,5 мес.	288 ч.
	23369 «Кассир»	1 мес.	144 ч.
3	18621 «Собаковод», не имеющих образования	3 мес.	288 ч.
4	18111 «Санитар ветеринарный» (3-4 разряд)	3 мес.	360
5	17521 «Пчеловод» (3-5)	1,5 мес.	144 ч.
6	18372 «Свиновод» (3 – 6)	1,5 мес.	144 ч.
7	16955 «Препаратор ветеринарный» 3	1,5 мес.	144 ч.
<b>Дополнительное профессиональное образование</b>			
<b>Курсы повышения квалификации</b>			
1	1С: Бухгалтерия 8,3	-	<b>72</b>
2	1С: Бухгалтерия государственного учреждения. Версия 8.3	-	<b>72</b>
3	1С: Зарплата и управление Персоналом 8	-	<b>72</b>
4	1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8	-	<b>72</b>
5	1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8	-	<b>72</b>
6	1С: Управление небольшой фирмой 8	-	<b>72</b>
7	1С: Бухгалтерия 8.3 (ОСН)	-	<b>72</b>
8	1С: Бухгалтерия 8.3 (УСН)+ (ЕНВД)	-	<b>72</b>
9	1С: Предприятие 8 Управление торговлей	-	<b>72</b>
10	1С: Предприятие 8.	-	<b>72</b>
11	Кинология	-	<b>72</b>
12	Собаковод-любитель	1 мес.	<b>72</b>
13	Груминг животных	-	<b>72</b>
14	Болезни мелких домашних животных	-	<b>72</b>
15	Хирургия с основами анестезиологии и реаниматологии	-	<b>72</b>

16	Autocat		<b>36</b>
17	Торосат		<b>36</b>
18	Социальный работник		<b>72</b>
19	Специалист отдела кадров		<b>72</b>
20	Риэлтор		<b>72</b>
21	Организация и функционирование крестьянских (фермерских) хозяйств		72
<b>Курсы профессиональной подготовки</b>			
1	18621 «Собаковод» на базе СПО и ВО	3 мес.	288 ч.
2	Прикладная геодезия на базе:		
	- СПО	По графику	304 ч
	- ВПО		252 ч
<b>Специальности СПО</b>			
1	38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) заочная форма обучения	2 г.2 мес.	На базе 11 кл.
2	21.02.04 «Землеустройство» заочная форма обучения	2 г.10 мес.	На базе 11 кл.
3	210208 "Прикладная геодезия" заочная форма обучени	3 г. 2 мес.	На базе 11 кл.
4	38.02.03 "Операционная деятельность в логистике" заочная форма обучения	2 г. 2 мес.	На базе 11 кл.
5	36.02.01 «Ветеринария» очно-заочная форма обучения	3г.10 мес.	На базе 11 кл.
<b>Кижингинский филиал</b>			
1	19906 Электросварщик ручной сварки	3 мес.	464ч.
2	16675 Повар	2 мес.	288ч.
3	13786 Машинист (кочегар) котельной	3 мес.	378ч.
4	17353 Продавец продовольственных и непродовольственных товаров	1,5 мес.	240ч.
5	13583 Машинист бульдозерист	4 мес.	304ч.
6	11442 Водитель ТС категории «В»	2,5 мес.	190 ч.
7	11442 Водитель ТС категории «С»	3,5 мес.	244 ч.
8	11442 Водитель ТС категории «Е»	1,5 мес.	40 ч.
9	19205 Тракторист категории «В», «С»	2,5 мес.	460ч.
10	19205 Тракторист категории «Е»	2,5 мес.	422ч.
<b>Сосново – Озерский филиал</b>			
1	16675 «Повар»	1 мес.	120 ч.
2		3 мес.	470 ч.

3	17351 «Продавец непродовольственных товаров (по группам товаров)»	1 мес.	120 ч.
4		3 мес.	582 ч.
5	19906 «Электросварщик ручной сварки»	2,5 мес.	426 ч.
6	11442 «Водитель автомобиля категории «В»	3 мес.	190 ч.
7	11442 «Водитель автомобиля категории «С»	3 мес.	244 ч.
8	11442 «Водитель автомобиля категории «Д»	3 мес.	296 ч.

Структура управления колледжа позволяет реализовывать образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы. Руководство учебным заведением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работа всех структур педагогического коллектива выполняется качественно, учитывая требования региона. Организация управления учебным заведением соответствует уставным требованиям.

Контроль за посещаемостью теоретических и практических занятий, профессиональных практик студентами осуществляют заместители директора, заведующие отделением, кураторы групп.

Контроль за исполнением принимаемых решений осуществляется директором колледжа и заместителями директора в соответствии с разработанной в колледже системой контроля учебно-воспитательной деятельности.

В колледже разработаны Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом колледжа. Основные права и обязанности, ответственность сторон предусматривается Трудовым договором. Режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам и студентам и обучающимся, утверждаются директором колледжа по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Структура и организация управления колледжем соответствует Уставу, и обеспечивают функционирование



образовательного учреждения с полным соблюдением нормативных требований.

### **3. Аналитическое и прогностическое обоснование Программы развития**

Актуальность Программы развития обусловлена тем, что она позволит значительное снижение риска невостребованности выпускников, через повышение уровня профессионального образования до уровня требований работодателей; снижение уровня социальной напряженности посредством совершенствования качества профессионального образования в части расширения спектра профессиональных ключевых компетенций и формирование психологической, социальной и личной готовности выпускников к профессионально-трудовой деятельности; в экономическом аспекте Программа будет способствовать улучшению кадрового обеспечения агропромышленного комплекса.

Аналитическое обоснование Программы развития основывается на результатах маркетингового анализа, внутренней и внешней профессиональной экспертизы по системе качества подготовки выпускников учреждений профессионального образования. Результаты анализа показывают, что изменения в социально-экономической жизни общества, в требованиях к качеству профессионального образования обусловили следующие тенденции развития и модернизации профессионального образования:

- превращение профессионального образования в составную часть социально-экономической политики;
- возрастание роли социальных партнеров в совершенствовании профессионального образования, повышение ответственности за состояние профессионального образования всех заинтересованных сторон;
- формирование новых прочных связей профессионального образования с потребностями рынка труда и конкретных

- производств, малым и средним бизнесом;
- централизация профессионального образования, как рост его доступности при тесной связи с конкретными потребностями работодателей и социальных партнеров;
  - индивидуализация профессионального образования, как создание методик, технологий и организационных форм, ориентированных на обучающихся.

На основе маркетингового анализа внешней среды можно сделать вывод, что Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова в целом удовлетворяет запросам потребителей.

### Результаты внутренней экспертизы

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала БАК		Оценка перспектив развития БАК в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<p>Подготовка специалистов, отвечающих квалификационным требованиям работодателей.</p> <p>Высокий коэффициент востребованности основных и дополнительных образовательных услуг.</p> <p>Стабильно высокий процент выпускников,</p>	<p>Недостаточное финансирование развития программно-методического обеспечения, учебно-лабораторного оборудования.</p> <p>Средний уровень кадрового потенциала.</p>	<p>Оптимизация структуры управления.</p> <p>Расширение сферы услуг.</p> <p>Помощь социальных партнеров в поддержке качественных образовательных услуг многоступенчатой подготовки специалистов.</p>	<p>Нестабильная демографическая ситуация.</p> <p>Снижение платежеспособности потребителей дополнительных образовательных услуг.</p>

<p>работающих по специальности; заявки от потребителей;</p> <p>Содержание обучения в полной мере соответствует современным потребностям развития агропромышленного комплекса, что повышает конкурентоспособность наших выпускников, приводит к рациональному их использованию.</p> <p>Рациональное использование всех видов ресурсов.</p>			
---	--	--	--

Анализ состояния образовательной системы позволил определить основные конкурентные преимущества: достаточно высокая востребованность колледжа на рынке образовательных услуг Республики Бурятия, подготовка специалистов, отвечающих квалификационным требованиям работодателей и др.

По статистическим отчетам ежегодно количество трудоустроенных выпускников колледжа в соответствии с полученной квалификацией составляет не менее 64 % .

#### **4. Концепция развития профессиональной образовательной организации**

Основываясь на прогнозах социально-экономического развития Республики Бурятия и Российской Федерации до 2020 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда.

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.

Исходя из вышеперечисленного миссия колледжа, заключается в подготовке специалистов среднего звена для агропромышленного комплекса на основе профессиональных, гуманитарных и социально-экономических знаний путем реализации непрерывной системы профессионального образования.

Реализация миссии предполагает изменения характеристик образовательной среды с учетом сохранения преемственности между предполагаемыми изменениями и сегодняшним состоянием колледжа.

Ведущие цели по осуществлению миссии:

- развитие образовательной системы колледжа (содержания, методик, технологий обучения), основанной на сочетании непрерывности системы обучения;

- создание условий для освоения студентами различных типов деятельности с целью его саморазвития, самоопределения, для задания его личной жизненной траектории;

- создание условий для самореализации педагогов, формирование психологической и технологической готовности педагога реализовать основные цели и задачи развития колледжа.

Достижение поставленных целей опирается на следующие принципы: Вариативности и гибкости: гибкое реагирование на изменение внешней среды через диверсификацию образовательных программ.

Непрерывности: развитие взаимосвязей и преемственности образовательного процесса со средним и высшим профессиональным образованием, посредством разработки и реализации интегрированной образовательной программы. Дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования через повышение квалификации и переподготовку.

Личностной ориентированности: формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся, доступности образования.

Основными ценностями для развития колледжа мы определяем следующие:

*Качество:* управления, труда, процессов и работ - основной плановый, отчетный и оценочный показатель для всего персонала, подразделений и руководства колледжа.

*Профессионализм и мотивированность* персонала к качественному труду, оцениваемые через удовлетворенность наших потребителей.

*Лидерство,* достигаемое через качество работ и услуг и оцениваемое по результатам региональных, отраслевых и республиканских рейтингов профессиональных образовательных организаций.

*Межфункциональный (командный, групповой) подход* к решению сложных и комплексных проблем и задач.

*Эффективный и ответственный менеджмент*, оцениваемый устойчивостью развития колледжа и динамикой роста основных показателей результатов деятельности.

*Организованность, дисциплина и творческое отношение к труду* - основа успешной деятельности колледжа.

### **Модель выпускника колледжа**

- физически здоровая личность, нравственно ориентированная на социально значимые гуманные ценности;

- интеллектуально и духовно развит в области самопознания и готов к самоопределению, профессиональной адаптации;

- обладает мобильными профессиональными знаниями;

- владеет общими и профессиональными компетенциями;

- готов к пониманию и творческому преобразованию реальной действительности на благо общества;

- профессионально подготовлен к жизни в экономической, духовно-нравственной, гражданско-правовой и семейной сферах;

- готов к успешной трудовой деятельности в профессиональной сфере.

Стратегия развития определена в подпрограммах, тактика развития представлена в системе конкретных мероприятий.

## **5. Стратегия и тактика развития колледжа**

### **5.1 Подпрограмма «Повышение эффективности подготовки специалистов для агропромышленного комплекса с учетом социально-экономического развития Республики Бурятия»**

**Цель:** Создание и совершенствование учебно-лабораторных комплексов по подготовке специальностей агропромышленного комплекса, призванных обеспечить подготовку квалифицированных специалистов для малого и среднего бизнеса в соответствии с современными требованиями рынка труда и общества с целью развития потенциала предприятий в регионе.

**Задачи:**

1. Расширение возможности для получения дополнительного профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации, организации стажировки, параллельного обучения по профессиональным программам, реализуемым в колледже.
2. Развитие системы дополнительных образовательных услуг в сфере АПК.
3. Обеспечение подготовки специалистов высококвалифицированными педагогическими кадрами, в соответствии с требованиями ФГОС СПО, международными стандартами World Skills;
4. Внедрение новых педагогических и информационных технологий в образовательный процесс в рамках непрерывного образования.
5. Обеспечение эффективного взаимодействия колледжа с социальными партнёрами, способствующего повышению качества подготовки и востребованности будущих специалистов.
6. Разработка и актуализация учебно-методических комплексов специальностей/ рабочих профессий в соответствии с новым содержанием образовательных программ, учитывающих требования профстандартов, компетенций WorldSkills Russia и элементов дуального обучения.
7. Ресурсное обеспечение программы, развитие учебно-лабораторных комплексов по подготовке специальностей сферы АПК.

### План мероприятий по реализации подпрограммы

Мероприятия по реализации данного направления	Срок выполнения	Ответственный	Показатели
1. Проведение педагогического совета на тему: «Условия реализации подпрограммы «Повышение эффективности подготовки специалистов в соответствии с современными требованиями»	Январь, 2018г.	Директор	Протокол ПС
2. Мониторинг текущих и перспективных потребностей рынка труда по специальностям	Февраль 2018 г.	Зам. директора по НМР	Аналитическая справка
3. Разработка, обновление и реализация профессиональных программ подготовки специалистов среднего звена, оценочных средств для присвоения квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами	Ежегодно	Зам. директора по НМР, методист, рабочая группа	Программы подготовки, разработанные КОСы
4. Разработка методического сопровождения образовательного процесса с учетом непрерывного образования	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР, Методист, рабочая группа	Индивидуальные программы
5. Разработка и внедрение программ профессионального обучения с использованием дистанционных образовательных технологий	2018г.	Зам. директора по НМР, рабочая группа	Рабочие программы
6. Формирование профессиональных компетенций преподавателей через систему непрерывного профессионально-педагогического	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР, зав.отделениями	Укомплектованность штата квалифицированными кадрами



<p>образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стажировка работников на ведущих предприятиях города и региона;</li> <li>- повышение квалификации административно-управленческих кадров</li> <li>- повышение квалификации преподавателей в области современных педагогических и информационно - коммуникационных технологий.</li> </ul>			
<p>7. Внедрение новых педагогических и информационных технологий обучения, разработка методик активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий)</p>	<p>В течение действия Программы</p>	<p>Зам. директора по НМР, методист, зав. отделениями</p>	<p>Проведения занятий с применением информационных технологий</p>
<p>8. Разработка гибких краткосрочных модульных программ, основанных на компетенциях, обеспечивающих консолидированный заказ определенного сегмента рынка труда</p>	<p>В течение действия Программы</p>	<p>Зам. директора по УР, НМР, зав. отделениями</p>	<p>Модульные программы</p>
<p>9. Организация и предоставление платных услуг населению (образовательные курсы повышения квалификации) по направлениям, реализуемым в</p>	<p>В течение действия Программы</p>	<p>Зам. директора по УР, рабочая группа</p>	<p>Расширение перечня платных услуг</p>

колледже			
10. Создание системы управления качеством образования по профилю подготовки	Февраль - май, 2018 г.	Зам. директора по УР, НМР	Система менеджмента качества
11. Разработка и внедрение системы статистического наблюдения трудоустройства выпускников по профилю подготовки, мониторинг трудоустройства	Ежегодно	Зам. директора по УР	Аналитическая справка
12. Привлечение специалистов предприятий социальных партнеров к разработке УМК специальностей	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР	УМК с грифом работодателей
13. Выявление потенциальных социальных партнеров при открытии новых специальностей	В течение действия Программы	Зам. директора по УР	Аналитическая справка
14. Заключение или пролонгирование договоров с работодателями о прохождении практики обучающимися с дальнейшим трудоустройством выпускников	Ежегодно	Зам. директора по НМР	Договора
15. Организация экскурсий на предприятия с целью ознакомления с современным оборудованием и технологией производства	Ежегодно	Руководители практик	План мероприятий
16. Проведение встреч работодателей и администрации колледжа с целью отслеживания	Ежегодно	Зам. директора по УР	План мероприятий

изменяющихся профессиональных ориентировок			
17. Привлечение специалистов предприятий социальных партнеров для работы в колледже по совместительству	В течение действия Программы	Зам. директора по УР	Договора
18. Проведение конкурсов профессионального мастерства	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР	План мероприятий
19. Привлечение специалистов предприятий социальных партнеров к проведению государственной итоговой аттестации	Ежегодно	Зам. директора по УР	Договора
20. Апробация демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills.	2019	Зам. директора по УР	Протокол
21. Участие работодателей в социальных проектах, проводимых колледжем для привлечения внебюджетных средств	В течение действия Программы	Зам. директора по УР, рабочая группа	План мероприятий
22. Организация и проведение ярмарок, выставок, выставок - продаж	Ежегодно, май	Зам. директора по УР	План мероприятий
23. Разработка требований к оснащенности лабораторий и кабинетов дисциплин профессионального цикла в соответствии с ФГОС СПО	Февраль 2017г.	Зам. директора по УР	Перечень оснащенности

24. Модернизация учебно-материальной базы: закупка, пополнение оборудования для специализированных учебных лабораторий, кабинетов в целях развития материально-технической базы для практико-ориентированной подготовки специалистов по реализуемым образовательным программам	В течение действия Программы	Директор, зам.директора по УР, начальник по АХЧ	Закупка оборудования
25. Создание материально-технической базы по инфраструктурному листу в соответствии с требованиями Worldskills.	В течении действия Программы	Директор, зам.директора по УР начальник по АХЧ	Закупка оборудования
26. Контроль качества образовательного процесса и образовательного результата, сертификация выпускников	Ежегодно	Зам.директора по УР	Сертификация выпускников
27. Проведение мониторинга качества обучения выпускников и удовлетворённости уровнем подготовки среди работодателей, родителей	Ежегодно	Зам. директора по УР.	Аналитическая справка
28. Подготовка по специальности из топ-50 35.02.16. «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»	2018-2020	Зав. по УР, преподаватели	Разработка учебно-методических документов, создание материальной базы по специальности
29. Разработка учебной документации для получения лицензии на образовательную деятельность по реализуемым	2018-2020	Руководитель, Зав. по УР, Зав. по АХЧ, методист,	Лицензия

ППКРС по профессиям и по новой специальности из топ-50 35.02.16. «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»		преподаватели Кижингинского филиала	
Подготовка обучающихся к участию в чемпионатах по системе WorldSkills Russia	Ежегодно	Зав.по УР преподаватели	

### **Ожидаемые результаты**

1. Повышение качества подготовки специалистов, обновленное содержание образования, реализация образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов.

2. Расширение перечня образовательных программ по профессиональной подготовке и переподготовке.

3. Создание и развитие учебно-лабораторных комплексов по подготовке специальностей в соответствии с реальными условиями производства (отрасли).

4. Рост уровня квалификации педагогических работников.

5. Совершенствование педагогического процесса посредством использования современных педагогических технологий, в том числе информационных наличие эффективных авторских разработок (программ, учебных пособий, методических рекомендаций) и деятельность педагогических работников по их распространению.

6. Реализация непрерывной системы профессионального образования посредством интегрированной образовательной программы .

7. Привлечение работодателей различных форм собственности к инвестиционным вложениям в постоянное обновление и совершенствование образовательных ресурсов.

8. Постоянное совершенствование учебно-производственной базы колледжа с целью обеспечения необходимого уровня адаптации к рынку труда и образовательных услуг.

9. Положительная динамика количества договоров на подготовку кадров под конкретные рабочие места.

10. Увеличение внебюджетного финансирования.

11. Укрепление имиджа колледжа.

12. Рост заинтересованности работодателей, реализация возможностей социального партнёрства;

13. Подтверждение своей квалификации в соответствии с требованиями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний.

## **5.2 Подпрограмма «Развитие социального партнерства»**

**Цель:** Развитие партнерских и долгосрочных отношений между колледжем и региональным сообществом (работодателями, школами и т.д.) в сфере допрофессионального, профессионального образования и трудоустройства выпускников.

### **Задачи:**

1. Расширение пространства социального партнерства.

2. Развитие различных форм взаимодействия его субъектов.

### **План мероприятий по реализации подпрограммы**

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Исполнители
1	Развитие системы работы по проведению ярмарки вакансий во взаимодействии с молодежной биржей труда и центром занятости населения	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР
2	Совершенствование механизма социального партнерства в части	В течение действия	Зам. директора по УР, заведующие по УР

	подготовки специалистов и рабочих кадров	Программы	филиалов
3	Мониторинг трудоустройства выпускников и разработка механизма отслеживания профессиональных успехов выпускников по месту их трудоустройства: профессиональный, карьерный и личностный рост.	В течение действия Программы	Зам директора по НМР, заведующие по УР филиалов, заведующие отделений
4	Участие в федеральных проектах и программах сотрудничества в области СПО	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Председатели ЦК
5	Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания студентов	В течение действия Программы	Зам. директора по ВР
6	Развитие системы информирования по вопросам деятельности колледжа через СМИ и интернет	В течение действия Программы.	Зам. директора по ВР
7	Заключение договоров: -о безвозмездном предоставлении колледжу оборудования; -о предоставлении баз практик на предприятиях работодателей; -о привлечении высококвалифицированных производственных кадров предприятий к организации образовательного процесса.	В течение действия Программы	Директор Руководители филиалов Замдиректора по УР
8	Организация повышения профессионального мастерства (стажировка) на базовых предприятиях.	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР, методисты филиалов

9	Привлечение социальных партнеров к участию в практико-ориентированной модели высококвалифицированных рабочих кадров.	социальных (дуальной) подготовки	2018 - 2023	Заведующая по УР Сосново-Озерского филиала
---	--	----------------------------------	-------------	--

### **Ожидаемые результаты**

1. Предоставление работодателями мест прохождения учебной и производственной практики.
2. Повышение процента трудоустроенных выпускников.
3. Увеличение объемов целевых образовательных услуг организациям по подготовке, переподготовки, повышения квалификаций специалистов и рабочих кадров.
4. Разработка целевых программ обучения по заказу работодателей
5. Разработка с участием работодателей перечней компетенций (и/или квалификационных характеристик) по заявленным специальностям, адекватным производственным технологиям.
6. Проведение внутренней сертификации обучающихся профессиональных квалификаций.
7. Увеличение числа обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на базе работодателей.

### **5.3 Подпрограмма «Совершенствование системы управления образовательного учреждения»**

**Цель:** Обеспечение высокой эффективности управления колледжем

**Задачи:**

1. Обеспечение развития самостоятельности образовательного учреждения.
2. Совершенствование механизма самоуправления.
3. Формирование системы управления качеством подготовки специалистов.
4. Развитие студенческого самоуправления в образовательном учреждении.



## План мероприятий по реализации подпрограммы

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Исполнители
1.	Создание эффективной системы оценки качества подготовки специалистов с привлечением стратегических партнеров	2018г.	Зам. директора по УР
2.	Оптимизация работы органов студенческого самоуправления	2018г.	Зам. директора по ВР
3.	Развитие системы стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогов	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР
4.	Разработка системы стимулирования образовательной деятельности обучающихся	2018г.	Зам. директора по ВР
5.	Привлечение специалистов предприятия к работе по подготовке и проведению обучающихся семинаров и спецкурсов для обучающихся по направлениям подготовки	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР
6.	Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания студентов	В течение действия Программы	Зам. директора по ВР
7.	Организация практики на местах под руководством наставников предприятий и организаций	В течение действия Программы	Руководители практик
8.	Повышение профессиональной квалификации (стажировка на ведущих предприятиях, организациях для овладения современными технологиями работы)	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР

### Ожидаемые результаты

1. Создание оптимальной структуры управления.
2. Формирование эффективно-функционирующей системы контроля качества.
3. Создание системы мониторинга качества подготовки специалистов с использованием информационных технологий.

4. Внедрение системы менеджмента качества в образовательной организации.

#### **5.4 Подпрограмма «Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»**

**Цель:** Обеспечение процессов развития творческого потенциала и повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников в соответствии с потребностями образовательной организации на основе анализа рынка труда и требований работодателей.

##### **Задачи:**

1. Создание условий для повышения образовательного уровня педагогических работников.

2. Организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических работников колледжа в соответствии с требованиями новых педагогических и производственных технологий.

3. Обеспечение подготовки резерва педагогических работников колледжа (возможность оплаты обучения, предоставление мест стажировок) в соответствии с требованием современного образовательного процесса.

4. Мониторинг, оценка и анализ результатов педагогического процесса с помощью компьютерных средств и программ.

5. Освоение и внедрение новых образовательных технологий, нестандартных, инновационных методов обучения, обобщение и презентация передового педагогического опыта.

6. Внедрение в образовательный процесс новых систем оценивания образовательного процесса, образовательного результата.

7. Стимулирование преподавателей к участию в конкурсах профессионального мастерства «Преподаватель года», «Лучшее учебно - методическое пособие» и т.п.

8. Сертификация педагогических работников по владению дополнительными компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий, других современных образовательных

технологий и программ.

Для реализации подпрограммы и эффективного выполнения работы участникам образовательного процесса требуется приобрести или развить общие и профессиональные компетенции. Представленная модель компетенций педагогического работника является инструментом, позволяющим достаточно эффективно решать стратегические и текущие задачи, связанные с достижением требуемых стандартов качества и эффективности образовательного процесса, причем как на индивидуальном, так и на организационном уровне.

### **Модель педагогического работника ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова»**

Общие компетенции		Профессиональные компетенции	
Личностная и социальная компетентность	Социальная компетентность	Личностная и социальная компетентность	Социальная компетентность
Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина	Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности, способность к обучению	Профессионально-педагогические и профессионально-личностные компетенции	Владение методологией и методикой создания учебных, учебно-методических и других материалов, способность моделировать содержание учебного материала
Умение ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений, разделять этические ценности и нормы	Понимание целей и задач деятельности, способность применять свои знания и опыт для решения практических задач	Глубокое знание предмета, знание последних мировых достижений по дисциплине, МДК, профессиональному мо-	Умение формировать календарно - тематические планы, программы, владение навыками планирования

		дулю	занятий
Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с коллегами, администрацией, потребителями услуг	Способность к перспективному прогнозированию и планированию, постановке стратегических, тактических и оперативных задач	Владение основами педагогики и психологии, способность находить и применять новые образовательные технологии	Умение создавать УМК дисциплины, МДК, ПМ, составлять эффективные контролирующие материалы
Способность к сотрудничеству, к работе в команде, в т.ч. междисциплинарной	Умения и навыки успешной работы в сфере профессиональной деятельности, способность адаптироваться к новым ситуациям	Умение эффективно использовать различные формы, методы, средства и технологии обучения для достижения поставленных педагогических целей	Умение отобрать основной материал, структурировать его, соизмерять содержание и объем материала и заданий с балансом времени обучающегося
Готовность участия в общественных мероприятиях, активность	Навыки поиска, обработки, передачи и преобразования информации (анализ, синтез систематизация)	Способность к адекватной оценке эффективности учебного процесса и соответствия достигнутых результатов планируемому	Владение навыками организации и проведения учебных занятий, консультаций, ВСР и др. форм индивидуальной работы со студентами
Осознанное стремление к соблюдению здорового образа жизни	Компьютерная грамотность, навыки презентации	Способность формировать у студентов установку на будущую профессию, чувства ответственности за результаты своей	Способность руководить курсовым и дипломным проектированием, умение проводить экзамены и зачеты

		деятельности	
Умение поддерживать работоспособность справляться со стрессом, устойчивость к психо-эмоциональным и физическим перегрузкам		Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами, гибкость, способность к импровизации	Владение технологиями публичных выступлений (конференции и пр.)

### **План мероприятий по реализации подпрограммы**

№ п/п	Основное содержание деятельности	Сроки реализации	Исполнители
1.	Изучение нормативно-правовой документации и педагогического опыта по организации деятельности колледжа	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР
2.	Анализ штатного расписания и введение новых должностей для обеспечения функционирования колледжа в соответствии с изменяющимися задачами	Ежегодно, сентябрь	Директор Гл.бухгалтер
3.	Восполнение вакансий за счет молодых специалистов-выпускников образовательных организаций ВПО	В течение действия Программы	Отдел кадров
4.	Предоставление в Минобрнауки РБ необходимой информации для мониторинга кадровой обеспеченности колледжа	По запросу	Отдел кадров
5.	Разработка и реализация плана повышения квалификации педагогических работников колледжа	Ежегодно, сентябрь	Зам. директора по НМР

6.	Заключение договоров на повышение квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и педагогических работников, разработка предложений по данной проблеме	Ежегодно, август	Зам. директора по НМР
7.	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка руководящих и педагогических работников в области новых информационных и телекоммуникационных технологий	По графику	Зам. директора по НМР Методист
8.	Обучение руководящих и педагогических работников продуктивными развивающими педагогическим технологиям	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист
9.	Методическое обеспечение сертификации ИПР по овладению дополнительными компетенциями в области информационно-коммуникационных и других современных образовательных технологий	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист
10.	Организация стажировки педагогов педагогических работников на базе ведущих предприятий по профилю подготовки	Ежегодно	Зам. директора по НМР Методист
11.	Организация аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации, оказание консультативной поддержки при аттестации на первую и высшую квалификационные категории	По графику	Зам. директора по НМР Методист
12.	Организация методической, инновационной, экспериментальной	В течение действия	Зам. директора по НМР

	работы в колледже	Программы	Методист
13.	Организация деятельности педагогических работников по созданию, обновлению и корректировке учебно-методических комплексов по всем специальностям и дисциплинам в соответствии с требованием образовательных стандарта	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
14.	Организация деятельности педагогических работников по разработке документации и учебно-методических комплексов для реализации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации населения	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
15.	Разработка модели формирования содержания образования и организации образовательного процесса при подготовке специалистов среднего звена соответствии с требованиями работодателей	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
16.	Организация деятельности педагогических работников по формированию материалов и разработке методических пособий для создания банка современных образовательных технологий и инноваций	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК
17.	Привлечение педагогических работников к проведению открытых мероприятий, демонстрирующих опыт применения инноваций в образовании	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
18.	Проведение педагогических мастерских, обучающих семинаров, мастер-классов, круглых столов, тренингов и	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист

	других форм занятий с педагогическими работниками		Председатели ЦК Преподаватели
19.	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения	Ежегодно	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
20.	Проведение ежегодных творческих отчетов педагогических работников	Ежегодно	Зам. директора по НМР Методист
21.	Стимулирование педагогических работников к подготовке обучающихся для участия в различных образовательных и научных мероприятиях (олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах и др).	Ежегодно	Директор
22.	Подготовка материалов для награждения работников колледжа	Ежегодно	Зам. директора по УР, НМР и ВР
23.	Организация культурно-массовых мероприятий с педагогическими работниками колледжа: вечеров, посвященных различным праздникам или датам, выездов на природу для проведения «Дня здоровья»	Ежегодно	Зам. директора по ВР
24.	Организация совместных культурных мероприятий с образовательными организациями города	Ежегодно	Зам. директора по ВР
25.	Реализация плана методической работы и организация деятельности педагогического совета, МК, творческих групп	Ежегодно	Зам. директора по НМР



## **Ожидаемые результаты**

1. Формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, пополнение штата молодыми педагогами.

2. Вооружение педагогических работников профессиональными знаниями и компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС нового поколения, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями.

3. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через организацию научно-исследовательской и методической работы.

4. Организация стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла на высокотехнологичных предприятиях социальных партнеров.

### **5.5. Подпрограмма «Развитие материально-технической базы подготовки кадров»**

**Цель:** создание современной материально-технической базы для обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

#### **Задачи:**

1. Обеспечение своевременного текущего и капитального ремонта зданий, кабинетов и лабораторий колледжа.
2. Модернизация учебно-лабораторного оборудования по специальностям подготовки.
3. Анализ технического состояния материальной базы колледжа.
4. Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и студентов.
5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий труда работников и студентов.
6. Систематический контроль сохранности и содержания материально-технической базы колледжа и ее эффективного использования.

## План мероприятий по реализации подпрограммы

№ п/п	Основное содержание деятельности	Сроки реализации	Исполнители
1.	Формирование планов капитального и текущего ремонтов, реконструкции зданий колледжа	Ежегодно	Начальник по АХЧ
2.	Анализ затрат на приобретение основных средств и динамика их развития	Ежегодно	Гл. бухгалтер
3.	Анализ расходования бюджетных средств на содержание материальной базы, возможности их оптимизации	Ежегодно	Гл.Бухгалтер
4.	Анализ расходования внебюджетных средств на содержание материальной базы, возможности их оптимизации	Ежегодно	Гл.Бухгалтер
5.	Учет основных средств и материальных ценностей	Ежегодно	Гл.Бухгалтер
6.	Обеспечение сохранности имущества колледжа, соблюдение режима экономии	В течение действия Программы	Начальник по АХЧ, комендант
7.	Модернизация материально-технической базы кабинетов и лабораторий	В течение действия Программы	Директор Руководители филиалов Гл.бухгалтер

### Ожидаемые результаты

1. Создание модели системы ресурсного сопровождения социальными партнерами образовательного учреждения.
2. Оптимизация условий позиционирования материально-технических ресурсов колледжа как одних из достойных в регионе.

3. Формирование дополнительных источников финансирования образовательной деятельности колледжа.

4. Оптимизация регламента открытого доступа к информационным ресурсам.

5. Поддержка сайта образовательного комплекса для эффективного позиционирования учебного заведения в интернете.

6. Оптимизация информационно-коммуникационной компетентности сотрудников и обучающихся.

### **5.6. Подпрограмма «Развитие научно-методической и инновационной деятельности»**

**Цель:** Развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности студентов и преподавателей по важнейшим проблемам в области среднего профессионального образования.

**Задачи:**

1. Внедрение современных достижений науки в области профессионального образования.

2. Прогнозирование основных направлений развития колледжа

3. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса.

#### **План мероприятий по реализации подпрограммы**

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Исполнители
1	Формирование предложений по тематике исследовательских работ по проблемам СПО	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР
2	Формирование и реализация механизма взаимодействия колледжа с высшими учебными заведениями по проблемам СПО	В течение действия Программы	Зам.директора по УР Зам.директора по НМР
3	Проведение конференций и семинаров по тематике исследований в области	В течение действия	Зам.директора по НМР Председатели ЦК

	СПО, реализации компетентностно-ориентированного подхода	Программы	
4	Создание информационной базы результатов исследований и инновационной деятельности в области СПО: - издание сборников; - формирование электронного банка данных; - обновление сайта в Internet	В течение действия Программы	Руководитель службы информационных технологий
5	Проведение методических недель, предметных олимпиад, недель специальностей, конкурсов профессионального мастерства	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР Председатели ЦК
6	Организация учебных семинаров по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист
7	Участие в городских, региональных, всероссийских мероприятиях: -конкурсах профессионального мастерства; -олимпиадах.	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели
8	Мастер-классы для преподавателей специальных дисциплин учреждений профессионального образования области по освоению современных производственных технологий	В течение действия Программы	Зам. директора по УР Преподаватели
9	Создание системы мониторинга педагогических технологий и передового педагогического опыта.	2018 г.	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК
10	Создание временных творческих групп, педагогических мастерских по изучению, апробации моделей образования и воспитания.	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК

11	Социальное, материальное поощрение педагогов, реализующих инновационные проекты	В течение действия Программы	Директор
12	Стажировки и повышение квалификации педагогических кадров на базовых предприятиях	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист
13	Проведение научно-исследовательской работы преподавателей и обучающихся	В течение действия Программы	Методист Преподаватели
14	Планирование и реализация комплекса мероприятий по формированию заказной тематики дипломных и курсовых проектов, индивидуальных заданий на практику	В течение действия Программы	Зам. директора по УР
15	Активизация участия в ежегодных конкурсах студенческих научных работ разных уровней	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Методист Председатели ЦК
16	Развитие системы кружковой научно-исследовательской работы	В течение действия Программы	Председатели ЦК Преподаватели
17	Разработка методических материалов	В течение действия Программы	Методист Председатели ЦК Преподаватели
18	Изучение и анализ требований к реализации ФГОС ТОП-50	2018-2019	Координационная группа колледжа
19	Разработка методических мероприятий по внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели обучения	2018	Заведующая по УР и методист Сосново-Озерского филиала
20	Корректировка ППКРС на основе требований профессиональных стандартов, запросов работодателей, достижений науки, техники и технологии	Ежегодно	Зав. по УР Кижингинского филиала

21	Подготовка по специальности из топ-50 35.02.16. «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»	2019г. – 2020г.	Зав. по УР, преподаватели Кижингинского филиала
22	Разработка учебной документации для получения лицензии на образовательную деятельность по реализуемым ППКРС по профессиям и по новой специальности из топ-50 35.02.16. «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»	2017г. – 2019г.	Руководитель, Зав. по УР, Зав. по АХЧ, методист, преподаватели Кижингинского филиала
23	Разработка адаптированных программ по специальностям и рабочим профессиям	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели Мастера производственного обучения
24	Корректировка методических рекомендаций для выполнения УИРС, курсовых проектов, отчетов по ПП, ПДП и ВКР.	Ежегодно	Методист Председатели ЦК Преподаватели Мастера
25	Разработка и своевременная корректировка фондов оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации студентов по учебным дисциплинам и профессиональным модулям	Ежегодно	Зам.директора по НМР Методист Председатели ЦК Преподаватели Мастера производственного обучения

## **Ожидаемые результаты**

1. Создание системы мониторинга инновационных процессов в колледже.
2. Распространение инновационных технологий обучения в профессиональных образовательных организациях Республики Бурятия.
3. Разработка и апробация нового учебно-методического обеспечения.
4. Повышение уровня реализации инновационных процессов.
5. Увеличение удельного веса численности учащихся и педагогов, занимающихся исследовательской, опытно-экспериментальной деятельностью с 26 % до 35%.
6. Формирование у обучающихся личностных мотивационных механизмов обучения;
7. Расширение спектра реализуемых программ по профессиям.

### **5.7 Подпрограмма «Создание службы содействия трудоустройства выпускников образовательного учреждения»**

**Цель:** Совершенствование системы содействия занятости студентов, трудоустройству и профессиональному становлению выпускников.

#### **Задачи :**

1. Анализ прогнозов спроса и предложений на рынке труда Республики Бурятия в молодых специалистах и рабочих кадров по каждому направлению подготовки.
2. Формирование механизма коррекции содержания, форм и методов профессионального образования, перечня направлений подготовки и качества набора абитуриентов, основывающегося на прогнозах взаимосвязанного развития рынка труда и образовательных услуг, оказываемых образовательным учреждением.
3. Содействие развитию карьеры и профессионального роста студентов и выпускников.
4. Создание системы информирования студентов, выпускников и работодателей о потребностях регионального рынка труда и образовательных

услугах образовательного учреждения, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства.

5. Совершенствование системы взаимодействия образовательного учреждения с работодателями.

### План мероприятий по реализации подпрограммы

Мероприятия по реализации данного направления	Срок выполнения	Ответственный
1.Проведение мониторинга потребностей рынка труда в специалистах и рабочих кадрах на основании данных базы вакансий Центров занятости населения, работодателей, Интернет-порталов, кадровых агентств	Ежегодно	Зам.директора по НМР, заведующие по УР филиалов
2. Анализ итогов мониторинга потребностей рынка труда в специалистах с высшим образованием и формирование предложений по открытию новых программ подготовки	Ежегодно	Зам. директора по НМР, заведующие отделений, зав. по УР филиалов
3. Проведение предварительного и текущего мониторинга трудоустройства выпускников	Ежегодно	Зам. директора по НМР, заведующие отделений, зав. по УР филиалов
4. Консультирование выпускников по вопросам получения дополнительного образования в рамках профобучения по программам, востребованным на рынке труда	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР, Методист, преподаватели, мастера производственного обучения
5. Оказание помощи по формированию портфолио студента и выпускника	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР Зам. директора по



		ВР, преподаватели, мастера производственного обучения
6. Формирование и ведение базы данных потенциальных работодателей для использования в работе с выпускниками и студентами	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР, зав.отделениями
7. Участие работодателей в разработке учебных планов в качестве экспертов	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР, методист, зав. отделениями работодатели
8. Обеспечение выполнения выпускных квалификационных (дипломных) и исследовательских работ (проектов) на основе заказа работодателей	В течение действия Программы	Зам. директора по УР, НМР, зав. отделениями
9. Участие работодателей в работе Итоговой аттестационной комиссии	В течение действия Программы	Зам. директора по УР, зав. отделениями
10. Организация встреч студентов выпускных курсов с представителями работодателей по вопросам пропаганды значимости выбранной профессии, перспективах развития отрасли и профессионального роста выпускников	Ежегодно	Зам. директора по УР, НМР, зав. отделениями

11. Привлечение работодателей к участию в Ярмарках вакансий, проводимых для студентов и выпускников	Ежегодно	Зам. директора по НМР
12. Заключение новых долгосрочных договоров с работодателями о прохождении студентами производственной практики и о трудоустройстве выпускников	В течение действия Программы	Зам. директора по НМР
13. Выявление потенциальных социальных партнеров при открытии новых специальностей	В течение действия Программы	Зам. директора по УР
14. Заключение целевых договоров с предприятиями, учреждениями, компаниями на подготовку специалистов	Ежегодно	Зам. директора по НМР
15. Организация экскурсий на предприятия с целью ознакомления с современным оборудованием и технологией производства	Ежегодно	Руководители практик
16. Проведение встреч работодателей и администрации колледжа с целью отслеживания изменяющихся профессиональных ориентировок	Ежегодно	Зам. директора по УР

17. Привлечение специалистов предприятий социальных партнеров для работы в колледже по совместительству	В течение действия Программы	Зам. директора по УР
18. Проведение конкурсов профессионального мастерства	В течение действия Программы	Зам.директора по НМР
19. Проведение опросов работодателей по оценке качества подготовки выпускников, анализ результатов	Ежегодно	Зам. директора по УР
20. Участие работодателей в социальных проектах, проводимых колледжем для привлечения внебюджетных средств	В течение действия Программы	Зам. директора по УР, рабочая группа

### **Ожидаемые результаты**

1. Создание функциональной системы содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников, их профессиональному становлению, включающей информационную систему, систему содействия трудоустройству выпускников в первый год окончания учебного заведения, механизмы их правовой и социальной защиты;
2. Охват системой содействия трудоустройству большинства студентов и выпускников образовательного учреждения;
3. Профессиональная подготовка студентов образовательного учреждения

отвечает запросам рынка труда;

4. Формирование системы личностных качеств и профессиональных компетенций у каждого студента и выпускника колледжа и его филиалов, способствующих успешному построению профессиональной карьеры;

5. Повышение уровня профессиональных возможностей выпускников колледжа и его филиалов;

6. Трудоустройство выпускников колледжа и его филиалов, с учетом полной занятости – не менее 80%.

## **6. Управление Программой и система организации контроля ее исполнения**

### **6.1. Система контроля реализации Программы**

Контроль выполнения Программы осуществляет директор колледжа. Директор колледжа несет персональную ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией Программы.

Общий контроль исполнения Программы осуществляет Министерство образования и науки Республики Бурятия.

Оценка достижения эффективности деятельности по реализации программных мероприятий осуществляется посредством мониторинга на основе индикативных показателей.

Координацию деятельности по реализации Программы осуществляют зам. директора по учебной работе, зам. директора по научно-методической работе, главный бухгалтер, которые совместно с соответствующими структурными подразделениями колледжа обеспечивают:

- организацию выполнения мероприятий Программы;
- подготовку информации и отчетов по реализации Программы;
- совершенствование механизма реализации и оценку результативности Программы;

Программы;

- подготовку предложений по внесению изменений в Программу.

Координаторы Программы:

- по полугодиям организуют сбор от исполнителей и участников Программы отчетных материалов об исполнении каждого мероприятия;
- осуществляют обобщение материалов и подготовку информации о ходе реализации мероприятий Программы;
- доводят до сведения всех заинтересованных лиц указанную информацию посредством её размещения на сайте колледжа;
- представляют директору ежегодный отчет о ходе выполнения программных мероприятий.

Отчет должен содержать:

- общий объем фактически произведенных расходов всего и в том числе по источникам финансирования;
- перечень завершенных в течение года мероприятий;
- перечень не завершенных в течение года мероприятий и процент их незавершенности;
- анализ причин несвоевременного завершения программных мероприятий;
- предложения о привлечении дополнительных источников финансирования и иных способов достижения программных целей либо о прекращении дальнейшей реализации Программы.

Итоговый отчет о реализации Программы должен содержать данные о финансировании мероприятий Программы в целом и отдельных мероприятий с разбивкой по источникам финансирования и годам реализации, процент реализации Программы, оценку результатов реализации Программы, уровень достижения программных целей и запланированных показателей эффективности.

## **6.2 Риски и способы минимизации их влияния**

В процессе реализации программы неизбежно возникают рискованные ситуации.

№	Возможные риски	Мероприятия по минимизации влияния факторов риска
---	-----------------	---

1	<p align="center"><u>Финансовые</u></p> <p>-недобросовестность социальных партнеров;  -не пополнение или сокращение бюджетных и внебюджетных средств;  -ухудшение социально-экономического положения семей обучающихся</p>	<p>- расширение образовательных услуг, способствующих привлечению внебюджетных средств;  -своевременный отказ от ненадежных партнеров и поиск новых;  -отказ от рискованных проектов;  -создание системы резервов финансов;  -распределение рисков (ответственности) между участниками реализации программы</p>
2	<p align="center"><u>Социально-педагогические</u></p> <p>-невостребованность образовательных программ потребителями образовательных услуг;  -пассивность родительского сообщества;  -отсутствие инициативы общественных организаций в установлении партнерских отношений с колледжем.</p>	<p>- мероприятия по закреплению социального статуса колледжа;  - публикации материалов о колледже в СМИ.</p>
3	<p align="center"><u>Кадровые</u></p> <p>-текучесть кадров снижение уровня мотивации педагогов к повышению квалификации вследствие материальных затрат для включения в инновационную деятельность.  -«Старение» педагогических кадров и недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе психоэмоционального «выгорания»</p>	<p>- организация индивидуальной работы педагогов по самообразованию, в том числе организация курсов повышения квалификации;  - создание системы стимулирования и мотивации.</p>
4	<p align="center"><u>Усиления конкуренции</u></p>	<p>-активный маркетинг;  -прогнозирование внешней среды;  -мониторинг социально-экономической и правовой среды</p>

### 6.3 Экспертиза и мониторинг реализации Программы

Условием эффективного управления качеством реализации Программы развития является экспертиза и мониторинг. Экспертиза (внешняя и внутренняя) будет проводиться с определенной периодичностью, результаты экспертиз внешней и внутренней будут соотноситься, на основе анализа результатов будут приниматься решения по корректировке Программы развития.

В колледже будет создана служба мониторинга качества образовательной деятельности.

Цель мониторинга, является обеспечение эффективного информативного отображения состояния образования в колледже, аналитическое обобщение результатов образовательной деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

Система мониторинга осуществляется на основании анализа достижения планируемых результатов и показателей, характеризующих их достижение. По результатам мониторинга в Программу могут вноситься корректировки. Мониторинг проводится ежегодно, мероприятия мониторинга могут вноситься в план работы колледжа.

<b>Образовательные</b>	<b>Социальные</b>	<b>Управленческие</b>
-уровень обученности; -уровень профессиональной компетенции выпускника; -качество образовательных программ; -процент педагогов, использующих новые образовательные технологии; -количество обучающихся участвующих в проектной и учебно-исследовательской деятельности;	-уровень требований социальных партнеров к специалистам; -уровень воспитанности обучающихся; -удовлетворенность потребителей образовательными услугами; -востребованность выпускников колледжа на рынке труда	-уровень использования ИКТ в системе контроля и организации деятельности образовательного учреждения; -уровень материально технической базы; -уровень квалификации педагогических работников; -уровень мотивации всех участников образовательного процесса; -прирост внебюджетного финансирования за счет реализации различных видов образовательных услуг; -наличие договоров с представителями различных

		категорий партнеров;	социальных
--	--	-------------------------	------------

### **Области оценки эффективности инновационной образовательной программы и ожидаемых результатов**

Методы сбора информации: анкетирование всех участников образовательного процесса и работодателей, анализ результатов обучения и качества образования, микроисследования, тестирования, наблюдения, беседы с объектами образовательного процесса.

На основании выводов и рекомендаций разрабатывается проект следующей Программы развития.

Управление Программой осуществляет Директор колледжа через своего заместителя по научно-методической работе. Контроль за исполнением Программы осуществляет Совет колледжа, рабочая группа, педагогическая общественность. Общий контроль осуществляется учредителем Министерством образования и науки Республики Бурятия.