МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(КГБ ПОУ ХТТБПТ)

СОГЛАСОВАНО
Первый заместитель министра
образования и науки Хабаровского края
_____ А.М. Король
«__» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
КГБПОУ ХТТБПТ
_____ С.Г. Богданова
«__» августа 2018 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ/МОДЕРНИЗАЦИИ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ» НА ПЕРИОД 2018-2020 ГОДЫ

Хабаровск, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы 3

1. Современное состояние образовательной организации 7

1.1. Общая информация 7

1.2. Показатели эффективности деятельности техникума в 2017 10

1.3. Анализ ситуации на рынках образования 11

1.4. Основные внутренние ограничения и внешние вызовы, стоящие перед ПОО 13

2. Целевая модель 17

2.1. Миссия и стратегические цели техникума 17

2.2. Показатели результативности 18

2.3. Партнёры и принципы взаимодействия 24

3. Программа модернизации по направлениям 26

3.1. Модернизация образовательной деятельности 26

3.2. Развитие кадрового потенциала 28

3.3. Модернизация материально-технической базы 30

и социально-культурной инфраструктуры

4. Комплекс мер по реализации Программы модернизации 33

5. Финансовое обеспечение реализации Программы модернизации 39

6. Анализ рисков реализации программы и описание мер управления рисками в ходе реализации программы 40

Приложение 1 «Проекты и процессы реализации программы модернизации» 43

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	«Программа развития/модернизации краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский техникумтехносферной безопасности и промышленных технологий» в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (далее – программа модернизации)на период 2018 – 2020 годы
Основания для разработки Программы	- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» 2б; - Перечень поручений Президента Российской Федерации от 22 февраля 2018г. № 321ГС, п. 5 «б»; - Программа модернизации организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита рабочих кадров в Хабаровском крае - Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020г. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р); - Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г. - Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» № 323-ФЗ от 21.11.2011г. - Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г.; - Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 (утверждена распоряжением правительства РФ от 7 августа 2009г. № 1101 - р); - Стратегияразвития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификацийв Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена коллегией Минобрнауки России протокол от 18 июля 2013 № ПК -5 вн); -Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. №792-р); - Государственная программа Российской Федерации«Доступная среда» на 2011-2025, Постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2018 № 352; - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Российской федерации от 3 марта 2015г.№349-р); - Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края на 2015-2020 годы

	(утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от16сентября 2015 №624-рп); - Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351. - Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы, распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014г. № 2765-р. - Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497. - Проект «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 г. № 9. - Проект программы модернизации организаций, реализующихобразовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита рабочих кадров в субъектах Российской Федерации, Москва, 2018г.
Заказчик - координатор программы	Министерство образования и науки Хабаровского края
Разработчик Программы	Административно-управленческий аппарат КГБПОУ «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий», педагогический коллектив
Назначение программы/статус программы	Определение стратегических целей, приоритетных ценностей и направлений деятельности организации, реализующей программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программы подготовки специалистов среднего звена.
Сроки выполнения и этапы реализации программы	2018-2020 1этап (основной этап реализации программы) – 2018-2019; 2 этап (завершающий этап реализации программы) - 2020 Отчетность по программе в соответствии с требованиями к программам развития
Цель программы	Обеспечение доступности качественного профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного социально-экономического развития края
Основные задачи Программы	1. Формирование условий для опережающейподготовки кадров на базе техникума, минимизирующих кадровые дефициты. 2. Создание современных условий для реализации основных профессиональных программ СПО, ДПО, ПО. 3. Формирование кадрового потенциала ПОО для проведения обучения. 4. Развитие в техникуме современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

Мероприятия по реализации Программы развития	Приложение №1 «Комплекс мер по реализации Программы развития» Приложение №2 «Проекты и Процессы реализации программы модернизации»
Основные целевые показатели (индикаторы)	Приложение№3 «Показатели и индикаторы Программы развития»
Финансовое обеспечение программы	Общий объем финансирования – 30,1 млн. рублей 1. За счет средств краевого бюджета – 23,6 млн. рублей 2. За счет внебюджетных источников– 6,5 млн. рублей
Ожидаемые конечные результаты Программы	Социальные результаты реализации Программы: рост удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг КГБ ПОУ ХТТБПТ; - обеспечение качества образования на основе внедрения стандартов WorldSkills; - повышение общественного престижа рабочих профессий. Экономические результаты реализации Программы: – устранение дефицита квалифицированных рабочих кадров по направлению техносферная безопасность и IT – технологии; – пополнение рынка труда квалифицированными кадрами, выпускниками техникума – повышение уровня финансовой самостоятельности техникума. Данные результаты подтверждаются достижением следующих показателей: – реализация 6-ти программ СПО по ТОП-50; – государственная итоговая аттестация проводится в форме в демонстрационного экзамена; – аккредитация специализированных центров компетенций«Беспилотные летательные аппараты» и «Сетевое и системное администрирование»; – 100% обеспеченность основных образовательных программ лабораториями, мастерскими в соответствии с ФГОС; – обучены 6 преподавателей и мастеров производственного обучения в академии Ворлдскиллс Россия; – подготовлены 3экспертапо компетенциям «Беспилотные летательные аппараты» и «Сетевое и системное администрирование»; – 100% реализация мероприятий по созданию безбарьерной среды; – 50% штатных педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию; – повышение управленческой компетентности 100%; – 90% составляет сохранность контингента; – 70% обучающих успешно выполняют нормативы ВФСК ГТО; – 90% выпускников трудоустраиваются не позднего первого года выпуска; – ежегодно обучающиеся техникума становятся победителями движения WorldSkillsRussia; – 25% выпускников успешно проходят сертификационные процедуры; – 90% работодателей удовлетворены подготовкой кадров; 500 тыс. рублей/чел. доход образовательной организации из средств от

	приносящей доход деятельности.
Система организации контроля исполнения Программы	Управление Программой и контроль за реализацией Программы осуществляет - Совет Программы. Педагогический коллектив техникума несет ответственность за ход и конечные результаты реализации программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, самостоятельно определяет формы и методы управления реализацией программы в целом. - до 31 мая – отчет о выполнении Программы за отчетный год. Аналитическая группа готовит сводные отчеты в целом по Программе и выставляет на сайт образовательного учреждения, готовит публичный доклад

1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Общая информация

Распоряжением Правительства Хабаровского края № 206-рп от 14.04.2015 г краевое государственное бюджетное образовательная организация среднего профессионального образования «Хабаровский строительный техникум» и краевое государственное бюджетное образовательная организация среднего профессионального образования «Хабаровский судостроительный колледж» в форме слияния преобразовано в Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательная организация «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий» (КГБПОУ ХТТБПТ).

Учредитель организации: Министерство образования и науки Хабаровского края.

Юридический адрес: Россия, 680052, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Гагарина, д. 2-Г.

Фактический адрес: г. Хабаровск, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Гагарина, д.2-Г.

Руководитель: Богданова Ольга Борисовна

Телефон/факс: 69-27-69

Электронная почта: httbpt@yandex.ru

Сайт: http://httbpt.ru

Лицензия на право ведения образовательной деятельности от 27 августа 2015 года, серия 27Л01 № 0001091 (рег.№1994), выдана Министерством образования и науки Хабаровского края.

Приоритетной задачей деятельности техникума является подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Современные Федеральные государственные стандарты предполагают подготовку по программам подготовки специалистов среднего звена (далее ПССЗ) и по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих

(далее ПКРС). Однако отсутствие возможности получения дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки в техникуме не позволяет обучающимся выбирать различные траектории получения профессионального образования.

Общий контингент обучающихся очного отделения составляет 1203 человек, в том числе обучающихся по программам ППССЗ - 1036 человек, по программам ППКРС 167 человек.

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательная учреждение «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий» (КГБ ПОУ ХТТБПТ) – образовательная организация, реализующая основные профессиональные образовательные программы на основе действующих Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования ФГОС СПО по специальностям, осуществляющая подготовку специалистов базовой подготовки.

Таблица 1 –Подготовка специалистов среднего звена

Код специальности	Наименование специальности	Срок/форма обучения
14.02.02	Радиационная безопасность	3 г. 10 мес. (очно)
20.02.02	Защита в чрезвычайных ситуациях	3 г. 10 мес. (очно)
20.02.04	Пожарная безопасность	3 г. 10 мес. (очно) 2 г. 10 мес. (очно)
15.02.08	Технология машиностроения	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
15.02.08	Эксплуатация судовых энергетических установок	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
26.02.04	Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
09.02.04	Информационные системы (по отраслям)	3 г. 10 мес. (очно)
09.02.02	Компьютерные сети	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
09.02.03	Программирование в компьютерных системах	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
10.02.05	Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
15.02.09	Аддитивные технологии	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
09.02.06	Сетевое и системное администрирование	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
09.02.07	Информационные системы и программирование	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
15.02.12	Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования	3 г. 10 мес. (очно/заочно)
26.02.05	Эксплуатация судовых машин и установок	3 г. 10 мес. (заочно)

Таблица 2 – Подготовка квалифицированных рабочих, служащих по профессиям

Код специальности	Наименование профессии	Срок/форма обучения
15.01.26	Токарь - универсал	2 г. 10 мес. (очно)
38.01.01	Оператор диспетчерской (производственно–диспетчерской) службы	2 г. 10 мес. (очно)
20.01.01	Пожарный	2 г. 5 мес. (очно)
15.01.32	Оператор станков с программным управлением	2 г. 10 мес. (очно)

Среди вышеуказанных наименований специальностей и профессий к ТОП-50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями относятся 6 специальностей и 1 профессия:

- Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям),
- Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем,
- Аддитивные технологии,
- Сетевое и системное администрирование,
- Информационные системы и программирование,
- Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования,
- Оператор станков с программным управлением.

Состав педагогического коллектива стабилен: менее 33% преподавателей имеет стаж до 5 лет работы в образовании, 18% от 5до15 лет, 49 % более 15 лет. 100 % преподавателей имеют высшее профессиональное образование. Средний возраст преподавателей 49 лет. 31% составляют мужчины, 69% женщины. 31 % преподавателей имеет первую и высшую квалификационную категорию. В Техникуме преподает 1 кандидат наук. Награждены званием “Почетный работник среднего профессионального образования РФ” 8 педагогических работников;Почетной грамотой Министерства образования РФ – 5 педагогических работников; Почетной грамотой Министерства образования Хабаровского края – 9 педагогических работников; Дипломом лауреата премии

Губернатора Хабаровского края в области профессионального образования – 2 педагогических работника.

Инновационная, научная и экспериментальная деятельность организована на уровне управленческого корпуса и педагогического коллектива. На уровне техникума деятельность реализуется через инновационные проекты, экспериментальные площадки, участие в конференциях, форумах, региональных методических советах, инновационных мероприятиях.На уровне отдельных педагогов инновационная деятельность реализуется через апробацию педагогических технологий, учебно-методических, методических, учебно–лабораторных комплексов; публикацию научных статей, участие в научно – практических конференциях, руководство исследовательской деятельностью обучающихся.

1.2. Показатели эффективности деятельности техникума в 2017.

По результатам независимой оценки техникум набрал 152,6 балла из 160 возможных, заняв при этом 458 место в РФ среди 93422 организаций и 10 место в Хабаровском крае среди 1189 организаций по следующим критериям:

- открытость и доступность - 38 баллов из 40 максимальных баллов;
- комфортность условий предоставления услуг и доступности их получения – 65 баллов из 70 максимальных баллов;
- доброжелательность, вежливость, компетентность работников организации – 19,7 баллов из 20 максимальных баллов;
- удовлетворенность качеством оказания услуг – 29,9 баллов из 30 максимальных баллов.

В целом, перед коллективом техникума стоят серьезные задачи на ближайшую перспективу. Необходимо повысить показатели эффективности деятельности образовательного учреждения по таким направлениям как:

1. Образовательная деятельность:

- доля выпускников, набравших балл выше среднего по компетенциям, прошедших ГИА в форме демонстрационного экзамена с применением стандартов ВСР (от общего числа выпускников по стране);
- доля лиц, прошедших за отчетный период обучение по дополнительным профессиональным программам и краткосрочно обученных по программам профессионального обучения;
- сохранность контингента.

2. Кадровый потенциал:

- повышение уровня квалификации педагогических работников.

3. Социальная и воспитательная работа:

- организация воспитательной работы;
- повышение активности в конкурсных мероприятиях;
- обеспечение условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне".

1.3. Анализ ситуации на рынках образования

Система среднего профессионального образования края представлена 30 профессиональными образовательными организациями. Из них 29 государственных (1 федеральное, и 28 краевых) и 1 негосударственное. С целью обеспечения широких возможностей для различных категорий населения в получении профессионального образования и приобретении необходимых прикладных квалификаций в крае в основном осуществляют подготовку кадров потаким отраслям как строительство, транспорт, социальная сфера, машиностроение, информационные технологии, сельское хозяйство, энергетика.

В 7 удаленных городах и поселениях края (г. Николаевск-на-Амуре, г. Советская Гавань, г. Амурск, г. Вяземский, рп. Чегдомын, рп. Хор, п. Солнеч-

ный) реализована модель «колледжа малого города», ориентированная на подготовку кадров под потребности муниципального района

В учреждениях среднего профессионального образования Хабаровского края обучаются 32273 человек. Из них по программам ПССЗ – 20668 человек, по программам ПКРС – 7229 человек. При этом растёт доля ПОО, ведущих подготовку по ТОП – 50.

В Хабаровском крае проводятся мероприятия по повышению привлекательности среднего профессионального образования для построения профессиональной карьеры и осознанного выбора профессии. В феврале 2015 годаутвержден Комплекс мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях, наразвитие системы среднего профессионального образования, с учетом совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятиях Хабаровского края. Особое внимание уделено развитию новых форм профессиональной ориентации и ранней профессиональной подготовки, направленных на формирование мотивированного интереса школьников к профессиональной деятельности.

О повышении интереса к среднему профессиональному образованию свидетельствует развитие участия в конкурсном движении, инновационной деятельности и рост образовательных достижений студентов и выпускников.

Функционирование системы государственно-общественного управления образованием для решения вопросов обеспечения кадрами, их трудоустройства и адаптации осуществляется в соответствии с заключенными сотраслевыми министерствами, Региональным объединением работодателей«Союз работодателей Хабаровского края» соглашениями,а также в рамках работы попечительского совета.

Членами Союза работодателей края являются 30 учреждений среднего профессионального образования. В 29 профессиональных образовательных организациях работают попечительские советы.

С целью обеспечения соответствия качества профессионального образования требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) и перспективам развития экономики края проводятся мероприятия по нормативному и методическому сопровождению реализации образовательных программ, по организации инновационной деятельностипрофессиональных образовательных учреждений, по обеспечению социальныхгарантий обучающихся и реализации кадровой политики в сфере профессионального образования.

Результатом деятельности по данному направлению явился переход профессиональных образовательных организаций на ФГОС нового поколения. Всеосновные профессиональные образовательные программы разработаны и реализуются с участием работодателей, вариативная часть программ приведенавсоответствие с региональной спецификой рынка труда.

1.4. Основные внутренние ограничения и внешние вызовы, стоящие перед ПОО

Как показывает анализ, оценка благоприятных возможностей и обоснованных рисков SWOT – анализа образовательная организация обладает достаточными организационными, материальными икадровыми ресурсами для решения задач, поставленных государством и обществом перед системой образованиядо 2020 года.

Таблица 3 –SWOT – анализ деятельности КГБ ПОУ ХТТБПТ

	Возможности (О):	Угрозы(Т):
	- изменение структуры производства, интерес государства к развитию профессионального образования; - развитие малого и среднего предпринимательства, что способствует появлению новых рабочих мест; - заинтересованность потребителей в оказании техникумом консалтинговых и образовательных услуг	- демографический спад и сокращение численности обучаемых; - невостребованность выпускников; - массовизация и доступность высшего образования; - конкуренция других образовательных учреждений; - низкая мотивация молодежи на получение профессий и специальностей СПО;

	- заинтересованность региональных властей в оказании Техникумом образовательных услуг - государственная поддержка и финансирование социально-ориентированного бизнеса. - государственные программы развития приоритетных отраслей экономики и регионов	- падение престижа рабочих профессий; - неготовность части работников к внедрению нововведений; - уход преподавателей пенсионного возраста на отдых без замены их специалистами соответствующей квалификации; - отток части наиболее квалифицированных специалистов техникума в другие сферы деятельности в связи с низким уровнем оплаты труда; - развитие у преподавателей синдрома «профессионального выгорания»
Сильные стороны (S):	Поле SO («Сила и возможности»):	Поле ST («Сила и угрозы»):
- перспективные, необходимые для экономики региона специальности, по которым ведется подготовка; - получение обучающимися профессионального образования, достаточного для дальнейшего трудоустройства, открытия своего дела; - получение дополнительного профессионального образования; - стабильно высокий показатель трудоустройства; - высшее образование у 100% преподавателей по направлению деятельности; - сотрудничество с социальными партнерами в организации производственной практики, дипломного и курсового проектирования, участия в работе Государственных аттестационных комиссий по профессиям и специальностям, разработке рабочих программ. - Включенность техникума в движение WorldSkills.	- открытие новых востребованных специальностей; - организация курсов переподготовки, обучения новым профессиям; - предоставление платных услуг населению (образовательные курсы повышения квалификации, тренинги, мастер-классы) - внедрение в процесс нестандартных, инновационных методов обучения; - презентация педагогического опыта на региональном уровне; - организация совместных образовательных проектов (стажировки для преподавателей и студентов, организация практического обучения); - представление платных консалтинговых услуг малому и среднему бизнесу.	- создание «института наставничества» на базе техникума для воспитания педагогических кадров; - привлечение преподавателей к проведению открытых мероприятий; - демонстрация опыта применения инноваций в образовании как в техникуме, так и базе других учебных заведений; - переход на контрактную систему с педагогическими работниками; - стимулирование преподавателей к участию в конкурсах профессионального мастерства; - стимулирование преподавателей к участию в профессиональных сообществах, в том числе интернет- сообществах; - привлечение преподавателей к написанию статей, публикаций; - разработка пакета эффективных инструментов нематериального стимулирования; - оказание психологической помощи и поддержки в случае наличия

		синдрома «профессионального выгорания».
Слабые стороны (W):	Поле WO («Слабые стороны и возможности»):	Поле WT («Слабые стороны и угрозы»):
- скрытый конфликт корпоративных культур, - расположение техникума по отношению к центру города; - развитие отраслей экономики опережает содержание обучения, что снижает конкурентоспособность наших выпускников; - недостаточный уровень организационного менеджмента в техникуме; - недостаточное финансирование развития техникума в части обновления и приобретения программно-методического обеспечения, учебно-производственного, учебно-лабораторного оборудования; - слабые связи с социальными партнерами; - профессиональная не ориентированность контингента обучающихся; - отсутствие у обучающихся интереса к образованию, слабаясформированность ключевых умений и навыков учебного процесса; - ухудшение физического и психического здоровья обучающихся; - деформация духовно-нравственных ценностей; - возрастной и гендерный дисбаланс педагогических кадров; - невысокий процент преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих опыт работы в реальном секторе экономики; - невысокий процент (12 %) преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию; - недостаточная	- организация работы коллектива по проектам, - создание музея на основе корпоративных традиций двух учебных заведений - проведение различных конкурсов для педагогов; - предоставление полного комплекса дополнительных услуг; - проведение бесед, «круглых столов» со специалистами службы занятости, представителями работодателей по перспективам развития экономики; - доведение до сведения обучающихся статистических данных о потребностях в специалистах, об уровнях заработной платы, о перспективах карьерного роста; - проведение встреч с представителями малого и среднего бизнеса; организация встреч и бесед с представителями высших учебных заведений; - внедрение системы менеджмента качества, электронного документооборота; - поиск новых форм внебюджетных источников финансирования. - оптимизация организационно-управленческой структуры техникума; - использование инновационных технологий обучения, стимулирующих процесс обучения; - организация проведения экскурсий на предприятия города и региона с целью ознакомления с современным оборудованием и	- - организация досок объявлений, создание страницы на сайте для сотрудников; создание открытой социальной сети для сотрудников, проведение совместных обучений; - обеспечение безопасности обучающихся; - проведение профориентационных мероприятий, ярмарок профессий, дней открытых дверей, мастер –классов, спортивных мероприятий; - использование интернет ресурсов для организации профориентационной работы; - организация курсов переподготовки персонала предприятий по заключенным договорам; - привлечение специалистов реального сектора экономики в качестве преподавателей по совместительству с возможностью дальнейшего трудоустройства; - выплата стимулирующих надбавок за участие в мероприятиях различного уровня; - заключение целевых договоров на подготовку специалистов.

эффективность системы повышения квалификации преподавателей спецдисциплин; - частичное соответствие материально-технической базы требованиям стандарта	технологией производства; - проведение встреч работодателей и руководящих работников техникума с целью отслеживания изменяющихся профессиональных ориентировок; - организация тренировочного центра по компетенции «Спасательные работы» на базе техникума по подготовке; - получение средств за счет участия в грандовых конкурсах и проектах, направленных на реализацию социально значимых инициатив студентов и преподавателей, привлечение внебюджетных средств для реализации планов техникума.	

Существуют факторы, влияющие на состояние и развитие образовательного учреждения:

1) Внешние:

- создание ТОСЭР – повышенный спрос на трудовые ресурсы;
- нехватка квалифицированных рабочих;
- развитие системы краткосрочного профессионального обучения под заказ инвестора/работодателя;
- запаздывающий характер программ СПО (срок обучения 3-4 года);
- процесс обучения «не успевает» за изменениями на производстве;
- необходимость расширения программ дуального обучения на производстве;
- несоответствие МТБ.

2) Внутренние:

- старение преподавательского состава техникума;
- профессиональное «выгорание» педагогов;
- неудовлетворительное по целому ряду показателей состояние материально-технической базы техникума и студенческих общежитий;

- малоэффективная система профессиональной ориентации;
- малоэффективная система социального партнерства.

Для устранения данных противоречий и разработана Программа модернизации КГБ ПОУ ХТТБПТ, которая ставит задачи развития и модернизации образовательной организации в разряд приоритетных.

2. ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ

2.1. Миссия и стратегические цели техникума

Основная брендовая идея техникума – Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий - гарантия безопасного будущего!

Миссия техникума:

обеспечение качественного, доступного, современного образования, трансформированного через пропаганду культуры безопасности жизнедеятельности, подготовка специалистов новой формации, способных к практической реализации полученных знаний, как на производстве, так и в предпринимательской деятельности.

Видение – стать лидирующим провайдером образовательных услуг.

Стратегические цели:

1. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики.
2. Модернизация материально-технического и информационного обеспечения образовательного процесса.
3. Повышение качества кадрового потенциала техникума.
4. Создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся.

Ценности:

4К – коммуникация, критическое мышление, креативность, командная работа.

2.2. Показатели результативности

В ходе реализации программы модернизации образовательная среда техникума будет выглядеть следующим образом.

КГБ ПОУ ХТТБПТ - многопрофильная образовательная организация с современной учебно-методической и материально-технической базой для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Содержание образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов регламентирует Федеральный государственный образовательный стандарт.Гибкие вариативные программы профессионального обучения позволяют образовательному учреждению оперативно реагировать на обновление производства и текущие запросы предприятий.

В техникуме реализуются все возможные формы обучения: очная, заочная, заочная с элементами дистанционного обучения, индивидуальное обучение в рамках формирования индивидуальной образовательной траектории.

На базе техникума планируется создание диверсифицированного набора адресных, коротких, эффективных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении обучающихся, дополнительном образовании школьников и взрослого населения.

Программы среднего профессионального образования могут при необходимости трансформироваться в программы прикладного бакалавриата, в рамках создания программы непрерывного образования «техникум – вуз».

Техникум выпускает рабочих и специалистов с дополнительной (смежной) квалификацией. Целевое обучение навыкам предпринимательства, подготовка в области эффективного поведения на рынке труда, формирование навыков коллективной работы, в том числе на основе развития студенческих

объединений, проектных форм учебной работы будет повышать трудовую мобильность и конкурентоспособность наших выпускников.

Техникум стремится развивать различные формы взаимодействия с работодателями: использование материальных ресурсов предприятий в образовательном процессе, реализация по заказу предприятий программ профессионального обучения, переподготовка кадров предприятий, участие в руководстве Попечительского совета, оценка качества подготовки обучающихся и выпускников, помощь в организации стажировок для педагогических работников, участие в проведении отраслевого анализа потребностей в умениях и квалификациях, участие в согласовании заказа на подготовку кадров врегионе.

На базе техникума планируется создание2-хновых структурных подразделений – специализированный центр по компетенциям WorldSkillsRussia «Сетевое и системное администрирование» и «Управление беспилотными авиационными системами».

В техникуме разработаны механизмы оценки качества труда педагогических работников и мастеров производственного обучения на основе реализации принципа «эффективного контракта». В техникуме реализуется система непрерывного образования педагогических кадров путем организации стажировок на предприятиях реального сектора экономики, в межрегиональных центрах компетенций, стажировочных площадках академии WSR. Основной принцип работы с кадровым потенциалом - «От опыта каждого – к объединенному педагогическому коллективу с яркой индивидуальностью и корпоративной душой».

В техникуме созданы условия для воспитания обучающейся молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию, поддержанию здорового образа жизни путем активного включения в процесс воспитательных физкультурно-оздоровительных мероприятий. В техникуме создаются, совершенствуются и активно поддерживается всеми участниками образовательных отношений «здоровьесберегающая» и «доступная» среда.

Обучающиеся техникума активно участвуют и занимают призовые места в олимпиадах, чемпионатах, конкурсах профессионального мастерства, в том числе на основе формата WorldSkillsRussia, национальных чемпионатах.

Достигнутое в ходе реализации программы желаемое состояние организации будет подтверждено количественными показателями результативности.

Таблица 4 –Количественные показатели результативности

№ п/п	Наименование показателя	2018	2019	2020
Стратегическая цель 1. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики				
1	Выполнение контрольных цифр приема, %	100	100	100
2	Число сквозных образовательных программ «техникум –вуз»	2	3	3
3	Численность выпускников, реализующих программы СПО, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkillsRussia (чел.)	50	75	120
4	Количество специальностей/профессий по которым осуществляется подготовка по ТОП-50 (шт.)	6	7	7
5	Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию учебной и производственной практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ, проведении занятий), в общей численности студентов, %	100	100	100
6	Доля обучающихся очной формы обучения из числа сирот и лиц ВОЗ в общем количестве обучающихся очной формы обучения, %	12	13	13
7	Наличие ежегодного мониторинга прогнозирования кадровых потребностей, да/нет	да	да	да
8	Количество основных программ образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, ед.	3	3	4
Стратегическая цель 2. Модернизация материально-технического и информационного обеспечения образовательного процесса.				
1	Обеспеченность основных образовательных программ лабораториями, мастерскими в соответствии с ФГОС. %	80	90	100
2	Обеспеченность организации кабинетами в соответствии с ФГОС, %	90	95	100
3	Количество специализированных центров компетенций, аккредитованных по стандартам WorldSkillsRussia (шт.)	1	2	4
4	Количество центров проведения демонстрационного экзамена (шт.)	1	2	3
5	Количество программ для центра опережающей профессиональной подготовки (шт.)	0	1	2

6	Наличие, корректировка и реализация мероприятий по развитию безбарьерной среды и реализация плановых мероприятий в текущем году, %	100% выполнение плановых мероприятий за отчетный период		
7	Количество светодиодных, энергосберегающих, осветительных приборов, ед.	165	215	265
8	Доля утепленного (изолированного) контура здания, %	65	80	100
9	Обеспеченность спортивными сооружениями (спортивный зал, стрелковый тир, полоса препятствий), кв.м/чел.	1,0	1,0	1,0
Стратегическая цель 3. Повышение качества кадрового потенциала техникума.				
1	Доля штатных педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных педагогических работников, %	30	40	50
2	Доля штатных педагогических работников, младше 35 лет, в общей численности штатных педагогических работников, %	15	20	30
3	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки профильных организаций не реже 1 раза в 3 года, %	90	90	90
4	Доля штатных педагогических работников – победителей городских, краевых. Региональных, российских конкурсов педагогического мастерства, %	3	5,9	6,0
5	Динамика качественной успеваемости обучающихся, %	40	42	45
6	Сохранность контингента, %	90	95	95
7	Доля выпускников, сдавших государственную итоговую аттестацию (ГИА) в форме демонстрационного экзамена, в общей численности выпускников, %	20	30	40
8	Количество преподавателей и мастеров п/о, прошедших обучение в академии WSR, чел.	4	4	4
9	Количество руководителей структурных подразделений, прошедших обучение по программеWS-директор, чел.	3	0	0
10	Количество руководителей структурных подразделений, прошедших международную стажировку, чел.	2	2	2

Стратегическая цель 4. Создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся.				
1	Доля обучающихся, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, в общей численности обучающихся, принявших участие, %	50	60	70
2	Количество победителей и призеров олимпиад (конкурсов), проводимых органами исполнительной власти РФ, а также международного уровня (очно), чел.	1	1	1
3	Количество победителей и призеров олимпиад (конкурсов), проводимых региональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, чел.	2	2	2
4	Доля победителей и призеров спартакиад городского, краевого, регионального, федерального, международного уровней за отчетный период, %	6	7	8
5	Количество победителей и призеров в соревнованиях WorldSkillsRussia	2	3	4
6	Количество профильных смен, организованных в школах п. им. Горького, ед.	1	2	3
7	Доля обучающихся очной формы обучения, охваченных кружковой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работой в общем количестве обучающихся очной формы обучения, %	45	50	50
8	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее завершения первого года выпуска, в общей численности выпускников очной формы обучения соответствующего года (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %	62	63,5	65
9	Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно прошедших сертификационные процедуры в общей численности выпускников, %	20	22	25
10	Доля выпускников очной формы обучения посетивших тренинги по организации предпринимательской деятельности в общей численности выпускников, %,	30	35	40

2.3. Партнёры и принципы взаимодействия

Основными партнёрами Техникума при реализации образовательных программ являются ведущие предприятия и организации Хабаровского края и Дальневосточного региона. Долгосрочное сотрудничество строится на принципах соблюдения отраслевого законодательства, противодействия коррупции, соблюдения законодательства в области трудовых отношений и охраны труда, соблюдение законодательства в области охраны окружающей среды.

Главное Управление МЧС России по Хабаровскому краю, г. Хабаровск, ул. Союзная,3"а"; КГКУ «Управление по делам ГО, ЧС и ПБ Хабаровского края», г. Хабаровск, ул. Волочаевская,146; КГКУ «Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты», г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 155"а"; ФГКУ «Дальневосточный региональный поисково-спасательный отряд МЧС России»; МКУ «Центр проведения спасательных работ», г. Хабаровск, ул. Калинина, 63:

20.02.02. Защита в чрезвычайных ситуациях; 20.02.04 Пожарная безопасность; 20.01.01 Пожарный; 14.02.02 Радиационная безопасность.

ЧОУВО «Дальневосточный институт коммуникаций», г. Владивосток ул. Каплунова,7:

26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок.

ОАО «179 судоремонтный завод», г. Хабаровск, ул. Портовая,1;

15.02.08 Технология машиностроения; 15.02.09 Аддитивные технологии; 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям); 09.02.03 Программирование в компьютерных системах; 09.02.04 Информационные системы; 26.02.04 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов; 9.02.02 Компьютерные сети; 09.02.03 Программирование в компьютерных системах; 09.02.04 Информационные системы; 09.02.07 Информационные системы и программирование; 09.02.06 Сетевое и системное администрирование; 10.02.05 Обеспечение информационной безопасности

автоматизированных систем; 15.01.32 Оператор станков с программным управлением.

ПАО «Дальневосточный завод энергетического машиностроения», г. Хабаровск, ул. Ленинградская, 12.:

15.02.08 Технология машиностроения; 15.02.09 Аддитивные технологии.

АО «Дальневосточный авиационный сервисный центр»:

15.02.08 Технология машиностроения; 15.02.09 Аддитивные технологии; 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям); 26.02.04 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов; 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок; 09.02.07 Информационные системы и программирование; 09.02.06 Сетевое и системное администрирование.

УФПС Хабаровского края - Филиал ФГУП "Почта России", г. Хабаровск, ул. Муравьёва-Амурского, 28:

09.02.02 Компьютерные сети, 09.02.03 Программирование в компьютерных системах; 09.02.04 Информационные системы и программирование; 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям).

Перспективные партнёры по вновь вводимой специальности Управление беспилотными авиационными системами: Хабаровский авиационно-спасательный центр МЧС России, г. Хабаровск, Большой аэродром иФГКУ «Амурский спасательный центр МЧС России».

Успешной реализации функций профессионального образования можно добиться, лишь ориентируясь на спрос со стороны рынка труда. Изменения должны произойти как в содержательном, так и в организационном аспектах образования. А их основой должны стать требования работодателей, которые являются непосредственными потребителями образовательных услуг и деловыми партнёрами сферы образования.

Взаимодействие СПО с работодателями должно развиваться в следующих направлениях:

- инициирование новых совместных проектов;

- совместная разработка учебных планов программ;
- кадровое обеспечение образовательного процесса;
- материально-техническое обеспечение;
- привлечение дополнительных финансовых средств;
- система контроля качества образования.

3. ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ

3.1. Модернизация образовательной деятельности

Достижение стратегических целей осуществляется посредством решения задач.

Цель 1. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики.

Решаемые задачи:

- совершенствование структуры содержания и технологии реализации Программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) и Программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), в реализации которых участвуют работодатели;
- развитие механизмов оценки качества образования;
- расширение возможностей приобретения обучающимися прикладных квалификаций;
- внедрение модели дуального обучения, расширение объема практикоориентированных методов обучения;
- выполнение контрольных цифр приёма, сохранность контингента;
- реализации сетевых форм обучения (в том числе с использованием ресурсов организаций, входящих в кластер).

Цель2.Модернизация материально-технического и информационного обеспечения образовательного процесса.

Решаемые задачи:

- проведение текущего и капитального ремонта зданий и помещений;
- проведение работ по благоустройству прилегающей территории; создание спортивной, тренажёрной базы и полосы препятствий;
- модернизация материально-технического и учебно-методического оборудования согласно современным стандартам в соответствии с профилем, спецификой и учебными программами;
- создание безопасных условий пребывания студентов и персонала в техникуме, соблюдение санитарно-гигиенического режима, мер противопожарной и охранной безопасности;
- обеспечение доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями;
- повышение энергетической эффективности в техникуме.

Цель 3.Повышение качества кадрового потенциала техникума.

Решаемые задачи:

- повышение квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения в форме стажировок на предприятиях;
- совершенствование и реализация деятельности по созданию условий для педагогических работников по аттестации на первую и высшую категории;
- создание условий для успешной научно-методической работы педагогических работников;
- реализация деятельности по организации и сопровождению участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, соревнованиях, в том числе ВФСК ГТО;
- разработка и внедрение новой корпоративной культуры.

Цель 4. Созданиеусловий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся.

Решаемые задачи:

- создание условий для развития «адаптивных ресурсов» выпускников с точки зрения обеспечения их занятости и самозанятости;
- интеграция в социум обучающихся с ОВЗ через социальную реабилитацию путём реализации направлений развития воспитательного пространства техникума;
- создание условий для воспитания молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию и поддержанию здорового образа жизни;
- создание условий для военно-патриотического воспитания обучающихся и допризывной подготовки;
- развитие олимпиадного движения (системы конкурсов);
- активное участие в международном движении «WorldskillsRussia».
- разработка и реализация плана (дорожной карты) по обеспечению условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов ктруду и обороне» (ВФСК ГТО).

3.2. Развитие кадрового потенциала

Современное образование предъявляет особое требование к управлению развитием кадрового потенциала, а именно к совершенствованию и повышению профессиональной квалификации педагогических работников. Создание обновленной системы развития кадрового потенциала педагогических работников техникума осуществляется через следующие направления:

1. Формирование кадрового потенциала.
   - Повышение управленческой компетенции.
   - Подготовка экспертов демонстрационного экзамена, ВСР.
   - Обучение преподавателей, не имеющих педагогического образования по программе «Педагог СПО».

- Повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения по стандартам WorldSkillsRussia в академии WorldSkillsRussia.

2. Создание эффективной мотивации труда.

- Анализ работы администрации по стимулированию профессионального роста преподавателей.
- Внедрение новых механизмов мотивации кадров, в том числе в рамках эффективного контракта.
- Мониторинг уровня удовлетворенности персонала системой мотивации путем проведения анкетирования.
- Актуализация Положения о порядке награждения работников.

3. Развитие корпоративной этики и культуры.

Организация мероприятий, устанавливающих командную работу (teambuilding):

- проведение анализа состояния управленческой команды;
- проведение мероприятий, направленных на формирование командного духа.

Анкетирование персонала по удовлетворенности, вовлеченности, лояльности персонала.

Создание обратной связи по этическим вопросам:

- создание электронного адреса доверия для возможного анонимного обращения;
- создание системы медиации - процедура примирения конфликтующих сторон третьей нейтральной стороны-медиатора(посредника).

Разработка и принятие мер по предупреждению и противодействию коррупции:

- разработка и утверждение антикоррупционной политики;

- информирование работников о принятой антикоррупционной политике;
- анализ антикоррупционной политики и при необходимости ее пересмотр;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры сотрудников.

Реализация программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов;
- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников техникума;
- иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и др.;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационную категории.

3.3. Модернизация материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры

Согласно лицензии на осуществление образовательной деятельности № 1994 от 27 августа 2015 года, КГБ ПОУ «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий» оказывает образовательные услуги по 16 программам подготовки специалистов среднего звена, 4 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, 2 программам дополнительного образования (Дополнительное образование детей и взрослых, Дополнительное профессиональное образование).

Сегодня в Хабаровском крае отсутствует компетенция «Сетевое и системное администрирование». Развитие данной компетенции в рамках

подготовки специалистов по специальностям 09.02.06 Сетевое и системное администрирование, 09.02.07 Информационные системы и программирование, 10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированныхсистем, 15.02.09Аддитивные технологиипозволит повысить качество подготовки кадров ИТ-сферы и будут способствовать повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Новые формы объективной, прозрачной оценки компетенций выпускников требуют проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkillsRussia. Важная новация регионального стандарта подразумевает наличие материально-технической базы, соответствующей международным стандартам.

В результате обновления и модернизации материально технической базы ИТ-сферы и УБАС будут решены следующие задачи:

1. Будут аккредитованы специализированные центры компетенции «Сетевое и системное администрировании» и «УБАС», единственные СЦК в Хабаровском крае. Данные центры будут обеспечивать подготовку участников Чемпионатов, специалистов (профессионалов) по одной или нескольким профессиям на уровне требований WorldSkillsRussia. При этом соответствующая образовательная деятельность будет осуществляется по учебным планам и образовательным программам, скорректированным в соответствии с требованиями WorldSkillsRussia, международной квалификации обучаемых. СЦК будут закрывать потребности Хабаровского края в целом. На базе СЦК будут аккредитованы центры проведения демонстрационного экзамена, которые в рамках сетевого взаимодействия будут использованы другими образовательными организациями. На базе СЦК будет реализовываться профориентационный проект «Билет в будущее» в рамках взаимодействия со школами региона.

2. Материально-техническое обеспечение будет соответствовать 100% заявленным требованиям ФГОС.

3. На базе созданных учебных – лабораторий будут организованы курсы дополнительного образования для взрослого населения по направлениям: Web-

технологии, мультимедийные технологии, полиграфический дизайн, системное администрирование. Программы будут реализовываться с использованием электронного и дистанционного обучения. Создание "Учебного центра" по "УБАС", который позволит расширять сеть взаимодействия в крае с отраслями

4. В рамках кластерного взаимодействия с социальными партнерами будут проходить курсы повышения квалификации сотрудники предприятий края. Будут разработаны программы повышения квалификации педагогических кадров.

5. Будет создан добровольческий отряд. Силами обучающихся по специальностям 09.02.06, 09.02.07, 10.02.05 будет создана «ИТ - школа для граждан пенсионного возраста».

6. В рамках поддержки региональной системы инклюзивного профессионального образования выстроена инклюзия по указанным 09.02.06, 09.02.07, 10.02.05, 15.02.09 специальностям.

7. Активная информационная поддержка в социальных сетях, СМИ, региональных журналах будет решать проблемы повышения престижа рабочих профессий.

8. Корректировка вариативной части ОПОП других образовательных программ с учетом нового программного обеспечения реализуемых в техникуме позволило увеличить число дополнительных компетенций, умений и знаний по ИКТ необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника, в соответствии с запросами регионального рынка труда.

Реализация программы будет осуществляться через два проекта и два процесса (Приложение1).

4. КОМПЛЕКС МЕР ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Таблица 5 –Комплекс мер по реализации программы модернизации

№ п/п	Мероприятие	Ожидаемый результат	Срок	Ответственные исполнители	Источники и объем финансирования (тыс. руб.)
Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики					
1	Разработка и внедрение сквозных стандартизированных образовательных программ «техникум-вуз» по специальностям 20.02.04 Пожарная безопасность», 20.02.02 «Защита в чрезвычайных ситуациях», 15.02.09 Аддитивные технологии	Повышение конкурентоспособности выпускника техникума, внедрение модели «непрерывного образования техникум –вуз»	2018-2019	Заместитель директора по учебной работе.	Не требует финансирования
2	Выявление и распространение положительного опыта в реализации модели дуальной системы обучения.	Повышение качества подготовки выпуска техникума, внедрение новых практико-ориентированных методов обучения	2018	Рабочая группа	Не требует финансирования
3	Разработка и внедрение Программы инклюзивного обучения лиц с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями	Наличие адаптационных программ	2019	Рабочая группа	Не требует финансирования
4	Проведение мониторинга прогнозирования кадровых потребностей предприятий Хабаровского края,	Качественное прогнозирование потребностей рынка труда в кадрах, объективная заявка на проведение публичного конкурса на формирование контрольных цифр приема.	ежегодно	Руководитель центра содействия трудоустройству и профориентацион-ной работы	Не требует финансирования
5	Разработка и проведение исследований качества профессионального образования по профилю подготовки.	Наличие механизмов проведения мониторинга деятельности образовательной организации. Отчеты по результатам мониторинга. Корректировка выявленных проблем в подготовке обучающихся	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе, Руководитель Центра профориентации и трудоустройства выпускников.	Не требует финансирования

6	Разработка и реализация проекта «Кластер «Техносферная безопасность»	Реализация сетевых форм организации образовательных программ среднего профессионального образования, развитие форм и механизмов государственно-частного партнерства	2018-2020	Зам. директора по развитию	Не требует финансирования
7	Внедрение новых образовательных программ подготовки специалистов среднего звена	Открытие новых специальностей 25.02.08 Управление беспилотными авиационными системами	2019	Зам. директора по учебной работе	Бюджет 100
8	Разработка и внедрение программ дополнительного образования для всех категорий обучающихся	Повышение конкурентоспособности выпускников, получение смежных профессий	2018-2020	Специалист по внебюджетной деятельности	Внебюджет 500
9	Разработка и реализация плана мероприятий по развитию системы ранней профессиональной ориентации - вовлечение работодателей в формирование программ через: - формирование имиджа работодателя; - участие социальных партнеров в проведении дней открытых дверей; - курирование (рецензирование) учебных программ со стороны работодателей; - работа в кластере.	Выполнение КЦП. Формирование внебюджетных групп. Тесное сотрудничество с социальными партнёрами в практической, образовательной деятельности, трудоустройстве.	2018-2020	Центр по профориентации и содействия трудоустройству, заместитель директора по развитию.	Внебюджет 100
10	Разработка плана работы с кадровыми службами предприятий по формированию контингента для заочного отделения	Выполнение контрольных цифр приёма по заочному отделению. Приведение в соответствие структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг в качественном образовании	2019	Заместитель директора по производственной работе, заместитель директора по развитию, руководитель Центра по профориентации и содействию трудоустройству,	Не требует финансирования

				заведующий заочным отделением.	
11	Создание профильной кафедры на предприятии ООО «Профи ДВ» по специальностям 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет, 09.02.07 Информационные системы и программирование, 09.02.06 Сетевое и системное администрирование	Создание дуальной модели обучения	2018-2020	Рабочая группа	Не требует финансирования
Модернизация материально-технического и информационного обеспечения образовательного процесса					
1	Модернизация теплового узла (установка теплообменника).	Создание комфортных современных условий для обучения в техникуме. Снижение удельного расхода энергопотребления в техникуме согласно постановлению Правительства.	2018	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	Внебюджет 250
2	Планирование работы по благоустройству прилегающей территории и ограждение по периметру, строительство спортивной площадки и полосы препятствий.	Создание тренировочной базы на прилегающей территории техникума в соответствии с образовательными программами.	2019 -2020	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе Заместитель директора по развитию	Бюджет 1500; Внебюджет 1500
3	Оснащение аудиторий и учебно – производственных мастерских оборудованием и наглядными пособиями.	Обеспечение образовательных программ учебными лабораториями и учебно – производственными мастерскими в соответствии с ФГОС.	2018- 2020	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе Заместитель директора по развитию Заместитель директора по производственной	Бюджет 1000; Внебюджет 1000

				работе	
4	Строительно – монтажные работы по выполнению пандусов, подъёмников, перил и поручней.	Создание условий, приспособлений и программ в техникуме для лиц с ограниченными возможностями здоровья («Доступная среда»)	2019-2020	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	Бюджет 500
5	Модернизация пищеблока.	Создание комфортных современных условий для деятельности педагогических работников и обучения студентов.	2018 -2020	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	Внебюджет 300
6	Создание учебной лаборатории обучения операторов станков ЧПУ	Обеспечение образовательных программ учебной лабораторией в соответствии с ФГОС.	2020	Рабочая группа	Бюджет 1500
7	Аккредитация тренировочного центра по компетенции «Управление беспилотными авиационными системами»на базе техникума	Обеспечение образовательных программ учебной лабораторией в соответствии с ФГОС.	2019	Рабочая группа	Внебюджет 2000
Повышение качества кадрового потенциала техникума					
1	Разработка и реализация проекта по организации встреч с выпускниками вузов по привлечению к преподавательской деятельности в техникуме.	Увеличение доли молодых штатных специалистов;	2018 - 2020	Начальник ОК	Не требует финансирования
2	Разработка перспективного плана аттестации педагогических работников	Повышение качества образовательного процесса	2018	Рук. УМР Методист	Не требует финансирования
3	Реализация проектов «Педагогические ступени», «Психологическая помощь педагогическому работнику»	Увеличение доли преподавателей, аттестующихся на первую и высшую категории; Устранение у педагогических работников синдрома «профессионального выгорания».	2018 -2020	Зам. по УР Рук. УМР Методист	Не требует финансирования
4	Корректировка показателей эффективного контракта	Совершенствование оплаты труда педагогических работников и мастеров производственного обучения	ежегодно	Администрация Председатели ПЦК	Не требует финансирования
5	Разработка и реализация Проекта	Адаптация работников, устранение	2019	Рабочая группа	Не требует

	мероприятий по совершенствованию корпоративной культуре работников техникума	конфликта корпоративных культур во вновь созданной образовательной организации.			финансирования
6	Разработка и внедрение Программы по привлечению социальных партнёров к образовательному процессу	Увеличение количества преподавателей, сочетающих в работе производственный и педагогический опыт.	2018	Зам. директора по развитию	Не требует финансирования
7	Развитие системы конкурсов педагогического мастерства	Трансляция положительного педагогического опыта	ежегодно	Рук. УМР Зам. поУР	Внебюджет 500
8	Разработка Программы внедрения в учебный процесс нестандартных, инновационных методов обучения	Демонстрация, ретрансляция опыта применения инноваций в образовательном процессе.	2018 -2020	Рук. УМР Зам. поУР Методист	Не требует финансирования
9	Трансляция педагогического опыта через печатные издания, интернет ресурсы	Создание собственного печатного ресурса	ежегодно	Рук. УМР Зам. поУР	Внебюджет 250
10	Создание электронного банка портфолио преподавателей	Банк портфолио	2018	Рук. НМР Методист	Не требует финансирования
Создания условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся.					
1	Реализация проекта «Развитие воспитательного пространства техникума»	Организация воспитательной работы по всем направлениям	2018- 2020	Заместитель директора по ВР Классные руководители	Не требует финансирования
2	Проектирование деятельности по организации и сопровождению участия обучающихся в региональных и всероссийских, международных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, в том числе «WorldSkillsRussia»	Готовность обучающихся к участию в региональных мероприятиях, повышение мотивации к профессиональному совершенствованию.	ежегодно	Заместитель директора по ВР	Не требует финансирования
3	Реализация Плана по обеспечению условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО.	Создание условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ГТО	2018-2020	Заместитель директора по развитию,	Не требует финансирования
4	Организация и проведение тренингового обучения предпринимательской деятельности.	Целевое обучение навыкам предпринимательства.	2018	Руководитель Центра профориентации и трудоустройства выпускников	Не требует финансирования

5	Создание на базе Центра по профориентации и трудоустройству выпускников консультационного пункта для обучающихся и их родителей	Профориентационная диагностика школьников.	2018	Руководитель Центра профориентации и трудоустройства выпускников	Не требует финансирования
6	Организация школы для родителей «Ступени выпускника»	Помощь родителям и выпускникам школ в выборе профессии	2018 -2020	Руководитель Центра профориентации и трудоустройства выпускников Заместитель директора по воспитательной работе.	Не требует финансирования
7	Разработка и проведение профильных смен для обучающихся школ п. Горького.	Активизация профориентационной работы, выполнение контрольных цифр приёма	2019	Руководитель Центра профориентации и трудоустройства выпускников. Заместитель директора по воспитательной работе.	Внебюджет 150
8	Совершенствование системы студенческого самоуправления	Развитие навыков коллективной работы у обучающихся	2018	Зам. директора по воспитательной работе	Не требует финансирования
9	Проведение фестиваля профессий	Привитие любви к профессии у обучающихся	2020	Зам. директора по воспитательной работе	Не требует финансирования

5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Общий объем финансирования составляет 30,1 млн. рублей.

5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Общий объем финансирования составляет 30,1 млн. рублей.

Таблица 6 – Общий объем финансирования по годам

Источник финансирования	Объем финансирования (млн. руб.)			
	2018	2019	2020	ИТОГО
За счет средств краевого бюджета	5,6	8	10	23,6
За счет внебюджетных средств	2	2	2,5	6,5

6. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ОПИСАНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

При использовании проектно-программного метода в ходе реализации Программы могут возникнуть риски, связанные:

– с недостаточностью разработки механизма в управлении Программой развития;

– с отсутствием финансов на реализацию стратегической цели Программы;

– с неверно выявленными актуальными проблемами техникума;

Риски, связанные с недостатками в управлении реализацией Программы, могут быть вызваны низким уровнем координации действий администрации техникума, педагогических работников. Это может привести к искажению идей стратегических направлений техникума, к формальному выполнению мероприятий Программы субъектами образовательных отношений.

Недостаточный учет результатов скрининговых исследований о ходе реализации Программы может значительно повлиять на объективность принятия решений при корректировке программных мероприятий. Это в свою очередь приведет к размытости реальной действительности. Ошибки при выборе механизмов управленческой корректировки мероприятий могут привести к недостаточной координации деятельности администрации и педагогов, неэффективному расходованию бюджетных средств.

Риски, связанные с неверно выявленными актуальными проблемами техникума, могут быть вызваны изменениями и корректировками программных мероприятий, что может сказаться на качественных показателях и индикаторах.

Отсутствие опыта реализации длительных программ развития техникума указывает на сложнейшие комплексные задачи в развитии образовательной организации. Эти задачи могут быть решены в рамках бюджетных и внебюджетных финансовых ресурсов.

Таблица 7 – Карта программных рисков

Риски	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социальные риски		
1. Увольнение педагогов, задействованных в реализации Программы.	Снижение качества мероприятий Программы. Приостановление работы над Проектами. Перенос сроков мероприятий.	1. Включение всех сотрудников образовательной организации в работу над программой. 2. Привлечение к реализации Проектов сотрудников, а также социальных партнеров, способных к творческой, содержательной деятельности, компетентных в рамках направлений реализации Программы. 3. Создание системы мотивации сотрудников (материальное и нематериальное стимулирование, переподготовка и повышение квалификации, др.), работающих с обучающимися
2. Конфликты в образовательной организации среди сотрудников	Текучесть кадров. Снижение работоспособности сотрудников	
Финансово-экономические риски		
1. Непредвиденные затраты. 2. Изношенность или недостаток оборудования. 3. Отсутствие финансирования.	Увеличение затрат на ремонт оборудования, мероприятия Программы (или падение) спроса на образовательную услугу в рамках Проектов.	Поиск целевого заказчика для полного финансирования и (или) заинтересованных заказчиков, способных финансировать мероприятия Проекта.
Управленческие риски		
1. Недостаточная разработанность механизма реализации Проекта, связанного с низким уровнем координации действий всех участников образовательных отношений.	Отсутствие запланированных образовательных результатов. Неудовлетворенность деятельностью всех участников образовательных отношений.	Ответственное выполнение мероприятий Программы, четкое следование целям Проектов. Грамотное делегирование поручений.
2. Недостаточный учет результатов скрининговых исследований о ходе реализации Проектов, влияющий на объективность принятия решений при корректировке проектных мероприятий		Разработка плана проведения скрининговых исследований и их анализ.
Технологические риски		

1. Новизна технологий	Увеличение затрат (временных, финансовых, др.) на освоение технологий. Сопротивление педагогов в процессе освоения технологий	Разработка механизма преодоления сопротивления педагогов в процессе освоения технологий.
Маркетинговые риски		
1. Возможность появления конкурента (центр развития образования, др.)	Снижение спроса на оказываемую образовательную услугу.	PR-компания самой образовательной организации и неформальных средств коммуникации, использование новых маркетинговых форм продвижения услуги.
2. Ошибки в выборе необходимого для окружающего социума направления деятельности, видов оказываемых образовательных услуг	Уменьшение планируемого спроса на оказываемые услуги	Проведение аналитико-прогностической деятельности с целью выявления приоритетных проблем образовательной организации.
Форс-мажорные обстоятельства		
1. Угрозы различного (внешнего) характера	Отмена (перенос) запланированных мероприятий, важных для достижения результатов проекта	Выделение в плане блока мероприятий, отмена которых существенно не повлияет на получение новых образовательных результатов.

Приложение 1

Проекты реализации программы модернизации

Проект: «Территория опережения»

Цель:

развитие современной инфраструктуры подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями

Мероприятия:

- формирование функциональной структуры сети ПОО; отвечающей потребностям экономики края;
- развитие специализированных центров компетенций;
- Внедрение демонстрационного экзамена как новой формы государственной итоговой аттестации

Результаты:

- реализация программ ТОП-50 (6 программ);
- аккредитация 3-х СЦК (Сетевое и системное администрирование, Спасательные работы, Беспилотные летательные аппараты);
- успешное участие в демонстрационном экзамене (360 обучающихся).

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

2018 год- 2020 год

Проект: «Вперёд к профессионализму»

Цель:

формирование кадрового потенциала ПОО для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам ВСР.

Мероприятия:

- повышение управленческой компетенции;
- повышение квалификации преподавателей и мастеров п/о по новым ФГОС;
- подготовка экспертов демонстраионного экзамена;
- подготовка экспертов ВОРЛДСКИЛЛС.

Результаты:

- обучен административный персонал (6человек);
- подготовлены в ВОРЛДСКИЛЛС 7 человек;
- аттестованы эксперты демонстрационного экзамена (10 человек);
- подготовлены эксперты ВОРЛДСКИЛЛС (7 человек).

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

2018 год- 2020 год

Процессы реализации программы модернизации

Процесс: мы – «молодые профессионалы»

Цель:

повышение уровня кадрового потенциала для экономики края через реализацию проектов и программ Движения «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)

Мероприятия:

- участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) различного уровня

Результаты:

- компетенции не менее 5-ти ежегодно;
- участники не менее 15-ти ежегодно;
- призовые места

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

2018 год- 2020 год

Процесс: отдельные мероприятия программы

Цель:

формирование условий для реализации адаптивных практико-ориентированных программ среднего профессионального образования

Мероприятия:

- обеспечение финансирования обновления МТБ ПОО;
- обеспечение финансирования обновления МТБ ПОО;
- реализация программ СПО, в т.ч. по ТОП-50 с использованием дуального обучения;
- организация подготовки кадров по СПО, ПО, ДПО за счет в/бюджета под потребности работодателей.

Результаты:

- принято на обучение в ПОО 700 абитуриентов;
- ежегодно подготовлено 300 выпускников ПОО по ТОП-50;
- доля средств от реализации - 60% в/бюджета,

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ

2018 год- 2020 год