

**РАССМОТРЕНО**  
Педагогический совет  
Протокол № 1  
от «30» 09. 2018г.

**РАССМОТРЕНО**  
Совет колледжа  
Протокол № 1  
от «31» 09. 2018г

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ТОГБПОУ  
«Железнодорожный колледж  
им.В.М. Баранова»  
\_\_\_\_\_ П.Е.Макаров

# **ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И МОДЕРНИЗАЦИИ**

**ТАМБОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ В.М. БАРАНОВА»  
В ЦЕЛЯХ УСТРАНЕНИЯ ДЕФИЦИТА РАБОЧИХ КАДРОВ В  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
на 2018-2021 гг.**

Мичуринск

**Директор колледжа** -Макаров П.Е.

**Ответственный исполнитель**-Зам.директора Коновалова С.В.

**Участники-**

Зам.директора по УВР - Струкова Н.П.

Зам.директора по УР - Зайцева Л.И.

Гл. бухгалтер -Бабайцева Н.И.

Зав.отделением-Телегина Е.Н.

Ст.методист -Снопковская Е.В

Преподаватель –Зацепина Г.Д.

Мастер производственного

обучения-Шуваев Н.Ф.

Толкачева Е.А.-заместитель начальника

ст.Кочетовка по грузовой работе

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **Раздел 1.**

- 1.1. Паспорт программы
- 1.2. Информационная справка. Общая характеристика колледжа
- 1.3. Аналитическое и прогностическое обоснование

### **Раздел 2.**

- 2.1. Концептуальные положения перспективного развития
- 2.2. Цель и ключевые направления
- 2.3. Сроки и этапы реализации

### **Раздел 3.**

- 3.1. Механизм реализации, целевые индикаторы
- 3.2. Риски и способы минимизации их влияния

### **Раздел 4.**

- 4.1. Ожидаемые результаты реализации Программы

## РАЗДЕЛ 1.

## 1.1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Таблица 1

<b>Наименование программы</b>	Программа развития и модернизации ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова» в целях устранения дефицита рабочих кадров в Тамбовской области на 2018-2021 гг.
<b>Основание для разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ«Об образовании в Российской Федерации»(с изменениями);</li> <li>•Послание Президента РФ Федеральному собранию РФот04.12.2015г.</li> <li>•Развитие среднего профессионального образования (тезисы, озвученные Президентом РФ В.В.Путиным6марта2018год)</li> <li>•Указ Президента РФ №204 от 7 мая 2018г«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»</li> <li>•Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы (распоряжениеПравительства РФ от 15.05.2013 №792-р);</li> <li>•Федеральный проект «Молодые профессионалы»</li> <li>•Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015-2020годы;</li> <li>•Стратегия социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2035г.;</li> <li>•Региональный Стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Тамбовской области;</li> </ul>
<b>Цель Программы</b>	Модернизация образовательной организации и создание условий для устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики региона
<b>Сроки реализации</b>	<p>I этап – проектно-диагностический (IVкв.2018-2019 г.)</p> <p>II этап – организационно-деятельностный (2019 - 2020 гг.)</p> <p>III этап –обобщающий (2020-2021 г.)</p>
<b>Основные направления</b>	<p>-Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;</p> <p>-Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR;</p> <p>-Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ;</p> <p>- Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.</p>
<b>Разработчики Программы</b>	Директор колледжа Макаров П.Е. 8(47545)5-41-28 Коновалова С.В.- зам. директора

	Струкова Н.П.- зам. директора Зайцева Л.И. – зам. директора Бабайцева Н.И.- главный бухгалтер Снопковская Е.В.- старший методист Телегина Е.Н.- зав.отделением Зацепина Г.Д.-преподаватель Шуваев Н.Ф.- мастер п/о Толкачева Е.А.-заместитель начальника ст.Кочетовка по грузовой работе
<b>Управление и контроль за выполнением Программы</b>	Контроль осуществляет отдел профессионального образования и науки управления образования и науки Тамбовской области; Управление Программой осуществляется администрацией колледжа и Советом колледжа. Отчет о реализации проектов и программных мероприятий предоставляется Совету колледжа ответственными исполнителями в форме аналитической справки, Отчет о движении финансовых средств предоставляется главным бухгалтером ежегодно.
<b>Источники финансирования</b>	Средства областного бюджета Внебюджетные средства Инвестиционные ресурсы Федеральные программы поддержки

## 1.2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тип – профессиональная образовательная организация

Вид – колледж

Гражданско-правовой статус – некоммерческая организация

Финансово-экономический статус – бюджетная организация

Организационно-правовая форма – областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Учреждение является некоммерческой организацией, осуществляющей на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности.

Учреждение обладает правами юридического лица, имеет самостоятельный баланс, счета, открытые в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством, печать со своим наименованием, штампы и бланки установленного образца, а также символику. Устав колледжа, утвержденный постановлением администрации Тамбовской области №1569 от 28.12.2015г

Юридический адрес:

ул. Турбинная, дом 3, г. Мичуринск, Тамбовская область, 393768;

Учредитель – Администрация Тамбовской области.

Контактный телефон: 8(47545)5-41-28; 3-24-49

Адрес электронной почты [zd-college@yandex.ru](mailto:zd-college@yandex.ru)

Официальный сайт [www.zdcollege.ru](http://www.zdcollege.ru)

### Историческое становление и традиции

Железнодорожный колледж был основан в 1871 году. Впоследствии образовательное учреждение несколько раз меняло свое наименование и статус. На основании постановления администрации Тамбовской области от 20.07.2007 № 819 ОГОУ НПО «Профессиональное

училище № 20» переименовано в ТОГОУ СПО «Железнодорожный колледж». Статус колледжа организация получила на основании постановления администрации области от 20 июля 2007г. № 819. 22 декабря 2012г. Тамбовская Областная Дума постановила присвоить колледжу имя В.М.Баранова. 2015год - переименовано в ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова»

Колледж филиалов в своей структуре не имеет.

### **Характеристика колледжа**

Железнодорожный колледж – областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение, в котором ведется подготовка по 9 основным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, по 6 специальностям среднего профессионального образования и по 36 рабочим программам профессиональной подготовки в соответствии с лицензией и уставом колледжа. Традиционно колледж осуществляет подготовку по специальностям железнодорожного транспорта базовой и углубленной подготовки.

Среднегодовой контингент обучающихся составляет более 800 человек по специальностям и профессиям СПО, в том числе 190 студентов обучается по заочной форме обучения. Контингент студентов представлен выпускниками общеобразовательных школ г. Мичуринска и районов, Тамбовской и других областей.

Очное и заочное обучение осуществляется на бюджетной основе и с полным или частичным возмещением затрат, профессиональная подготовка и переподготовка осуществляется на договорной основе с полным возмещением затрат физическими лицами и юридическими организациями.

Железнодорожный колледж входит в состав кластера Транспорт и ведет подготовку по укрупненной группе специальностей 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта и кластер Промышленность и ведет подготовку по укрупненной группе профессий 15.00.00. Машиностроение.

Железнодорожный колледж осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии, выданной управлением образования и науки Тамбовской области 27.06.2016 года (Серия 68Л01 № 0000670 регистрационный номер 19/142). Срок действия лицензии – бессрочно. Свидетельство о государственной аккредитации серия 68А01 №0000241 от 14.10.2016 регистрационный номер № 8/119, срок действия до 30.04.2020г. по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки:

13.00.00 «Электро - и теплоэнергетика»,

20.00.00 «Техносферная безопасность и природообустройство»,

23.00.00 «Техника и технологии наземного транспорта»,

43.00.00 «Сервис и туризм» (приложение № 1 серия 68А01 № 0000666)

Колледжем успешно пройдена в 2017 году плановая проверка отдела Контроль и надзор в сфере образования области в части выполнения лицензионных требований. Образовательный процесс в колледже включает подготовку:

- программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
  - программы подготовки специалистов среднего звена (базовая подготовка);
  - программы подготовки специалистов среднего звена (углубленная подготовка);
  - дополнительные профессиональные программы, переподготовка, повышение квалификации.
- Фактически в Железнодорожном колледже реализуются шесть программ по подготовке квалифицированных рабочих и служащих и пять программ по подготовке специалистов среднего звена.

## Перечень реализуемых основных образовательных программ

№ п/п	Код по перечню специальностей, профессий	Наименование образовательной программы (направления подготовки, специальности, профессии)	Уровень (ступень) образования	Нормативный срок освоения
1.	23.01.09	Машинист локомотива	ППКРС	3г 10 мес
2.	23.01.10	Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава	ППКРС	2г 10 мес
3.	23.01.11	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава (электровозов, электропоездов)	ППКРС	2г 10 мес
4.	15.01.31	Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики	ППКРС	3г 10 мес
5.	15.01.35	Мастер слесарных работ	ППКРС	2г 10мес
6.	15.01.20	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	ППКРС	2г 10мес
7.	23.02.01	Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)	ППССЗ	3г 10 мес
8.	23.02.06	Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог	ППССЗ	3г 10 мес
9.	08.02.10	Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство	ППССЗ	3г 10 мес
10.	20.02.02	Защита в чрезвычайных ситуациях	ППССЗ	3г 10 мес
11.	43.02.06	Сервис на транспорте (по видам)	ППССЗ	3г 10 мес

## Дополнительные профессиональные программы.

№ п/п	Код	Наименование программы
1.	11796	Дежурный по переезду
2.	11800	Дежурный стрелочного поста
3.	14316	Машинист установок по обслуживанию подвижного состава
4.	14668	Монтер пути
5.	15859	Оператор по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров
6.	16033	Оператор сортировочной горки
7.	17246	Приемосдатчик груза и багажа
8.	17270	Приемщик поездов
9.	17395	Промывальщик –пропарщик цистерн
10.	17863	Регулировщик скорости движения поездов
11.	12719	Кассир (билетный)
12.	16275	Осмотрщик-ремонтник вагонов
13.	16878	Помощник машиниста тепловоза
14.	16885	Помощник машиниста электровоза
15.	16887	Помощник машиниста электропоезда
16.	17334	Проводник пассажирского вагона
17.	18494	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
18.	18540	Слесарь по ремонту подвижного состава
19.	18590	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава
20.	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

21.	18401	Сигналист
22.	18726	Составитель поездов
23.	19825	Электромонтер контактной сети
24.	25337	Оператор станционного технологического центра обработки поездной информации и перевозочных документов
25.	10047	Аккумуляторщик

### 1.3. Аналитическое и прогностическое обоснование

На современном этапе экономическое развитие области характеризуется существенными позитивными изменениями. Наблюдается рост объемов производства, улучшение большинства макроэкономических показателей, увеличение реальных доходов населения, повышение потребительского спроса. Обеспечена финансовая стабильность, увеличивается приток инвестиций в экономику региона. Эффективность экономики, основанная на масштабах производства, уступает место инновациям, производству высокотехнологичной продукции и услуг. Изменились требования к трудовым ресурсам. Основным критерием стало качество кадрового потенциала.

В Стратегии социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2035 года и майских указов Президента РФ развитие среднего профессионального образования определено в качестве ключевого приоритета.

Педагогический коллектив железнодорожного колледжа осуществляет свою деятельность в режиме постоянного развития на основе прогнозирования кадровых потребностей с учетом развития региональной экономики и отрасли. На настоящий период можно констатировать, что запланированные мероприятия Программы развития колледжа 2013-2017гг были выполнены полностью.

Аналитическое обоснование Программы развития модернизации основывается на результатах маркетингового анализа и самоанализа деятельности колледжа за последние три года. Результаты представлены в таблице:

направления развития колледжа	проведенные мероприятия и потенциал развития
Совершенствование содержания образования	<p>Приведены в соответствие с ФГОС СПО, профессиональными стандартами, элементами стандартов WSR учебные планы, рабочие программы и профессиональные модули.</p> <p>Более 60% реализуемых программ относятся к приоритетным для экономического развития региона.</p> <p>Отрабатывается модель дуального образования по профессии «Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования подвижного состава (электровозов, электропоездов)» совместно с «МИЛОРЕМ».</p> <p>Получена лицензия и открыты новые актуальные и востребованные профессии из списка ТОП-50 15.01.31 Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики; 15.01.35 Мастер слесарных работ.</p> <p>По заявкам работодателей реализуется новая специальность 08.02.10. Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство, расширен спектр по программам профессионального обучения.</p> <p>За годы деятельности колледж неоднократно подтверждал высокий уровень работы: лауреат конкурса «Золотая медаль «Европейское</p>

	<p>качество» в номинации «100 лучших вузов России», награжден общественной премией транспортной отрасли России, включен в Национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России», победитель международного проекта «Объект внимания», участник всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества».</p>
<p>Развитие кадрового потенциала</p>	<p>Качество образовательных услуг обеспечивается высококвалифицированным педагогическим коллективом, в составе 2 кандидата наук, 6 работников с государственными наградами и почетными званиями. Численность штатных сотрудников от общего числа работников в 2017-2018 учебном году - 66 человек, что составляет 83,5%, рост по сравнению с 2016-2017 годом 63 человека – 78,75%.</p> <p>Качественный состав (образовательный ценз) педагогических работников соответствует норме (93, 0%). Средний возраст педагогов 45 лет. Плановая деятельность по проведению аттестации и повышению квалификации педагогических работников позволила увеличить процент педагогов, получивших первую и высшую категории на 7% (12чел), а прошедших курсы повышения квалификации по приоритетным направлениям развития СПО до 75%. С учетом стандартов WSR совместно с Академией WSR подготовлен 1 мастер производственного обучения. Для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR в рамках ГИА по основным образовательным программам СПО в 2018 году из сотрудников колледжа подготовлено 3 человека. Повышение квалификации по программам ТОП-50 прошли 10 сотрудников колледжа.</p> <p>Преподаватели профессионального цикла, мастера п/о проходят плановую стажировку на предприятиях по инновационным программам с использованием тренажеров- 85%.</p> <p>Откорректировано Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников для ежемесячного материального стимулирования работников.</p> <p>За отчетный период преподаватели и мастера производственного обучения принимали активное участие в Международных, Всероссийских и межрегиональных дистанционных и очных олимпиадах, конкурсах, конференциях. Число участников педагогов составило 23 человека, из них лауреаты и дипломанты 2 и 3 степеней – 16 человек, что выше предыдущих показателей на 8%.</p> <p>70% работников колледжа прошли курсы повышения квалификации.</p>
<p>Совершенствование материально-технической базы</p>	<p>Подготовлены и оснащены современным учебным оборудованием классы и мастерские.</p> <p>Закуплено высокотехнологичное оборудование:          Многофункциональный измеритель параметров электроустановок, учебно - лабораторное оборудование для учебной аудитории          Техническое обслуживание электрооборудования на сумму 222,4 тыс.руб.;</p> <p>По инфраструктурному листу чемпионата по компетенции Электромонтаж для организации конкурсных площадок WSR приобретены комплектующие на сумму 350,7 тыс.руб.;</p> <p>Для учебных кабинетов колледжа по приоритетным направлениям подготовки ТОП-50 приобретена оргтехника (компьютеры -12шт, ноутбуки-5шт, проекторы-2шт, настенные экраны) на сумму 812,7 тыс.руб.;</p>

	<p>Для лаборатории «Электромонтажное дело» приобретен высокотехнологичный прибор ОВЕН ПР 110-220.8Д для комплект оборуодования для программирования электрического реле.</p> <p>Колледж располагает благоустроенным общежитием с комнатами на 2-3 человека, оборудованы необходимой мебелью. Штат общежития полностью укомплектован.</p>
Развитие социального партнерства	<p>Отлажена система работы со стратегическими партнерами (работодателями) от оформления заявок на подготовку кадров до выпуска и трудоустройства. Выросло число студентов с целевым направлением на 15%.</p> <p>Заключены долгосрочные договоры на подготовку кадров с АО МЛРЗ «Милорем», Эксплуатационным локомотивным депо Кочетовка, на проведение производственного обучения и производственной практики на базах МРСК-Центра «Тамбовэнерго», подразделениях ОАО «РЖД» и предприятиях города.</p> <p>За три года выполнены 9 договоров на профессиональное образование работников предприятий ОАО «РЖД» и 650 договоров на индивидуальное обучение с полным возмещением затрат на обучение.</p> <p>Успешно пройдена отраслевая проверка качества подготовки работников жд транспорта от Воронежского подразделения юго-восточного учебного центра профессиональных квалификаций (дорожно-техническая школа) на соответствие профессиональных программ.</p> <p>По результату областных статистических данных 2017г Пенсионного фонда по трудоустройству выпускников по профилю подготовки колледж занял 2 место; по уровню заработной платы выпускников – 1 место по области.</p> <p>В 2016 году проведены производственные совещания с участием представителей филиала ОАО «МРСК Центра» «Тамбовэнерго», Сервисного локомотивного депо филиала ОАО «ТМХ-Сервис», структурных подразделений ОАО «РЖД» по интегрированию производственных ресурсов</p>
Развитие профориентационной деятельности	<p>Проведение профориентационной работы в школах города и района в рамках деятельности Центра деловой карьеры, позволило увеличить приток абитуриентов на 18% по сравнению с 2017 годом. Участие в выставке профессий, размещение рекламы о профессиях в СМИ и Интернете повышают доступность к информации по привлекательности программ СПО. Проведены Дни открытых дверей, Ярмарки профессий совместно с привлечением работодателей.</p> <p>Выполняются контрольные цифры приема в колледж в соответствии с экономическими потребностями города и района 2015, 2016, 2017 гг., а в 2018 году превышены контрольные цифры приема на 55 человек.</p> <p>Реализован заказ по потребности рынка труда в рабочих кадрах в рамках взаимодействия с Центром занятости. По результатам областного мониторинга Независимой оценки качества образования колледж находится на высокой позиции рейтинга.</p>
Совершенствование финансово-хозяйственной деятельности	<p>Финансирование деятельности колледжа осуществляется за счет средств регионального бюджета и средств от приносящей доход деятельности и прочих средств, относящихся к средствам внебюджетного финансирования.</p>

	<p>Дополнительным источником финансирования являются внебюджетные средства, которые колледж получает за счет доходов от платных образовательных услуг, платы за проживание в общежитии и др. Средства направлены на обеспечение жизнедеятельности колледжа, на содержание учебных площадей и на организацию учебного процесса. Получение средств от приносящей доход деятельности, предусмотрено Уставом колледжа. В 2017 г. из внебюджетных источников поступление денежных средств в сумме 4300,00тыс. руб. Привлечение и эффективное использование внебюджетных средств на развитие колледжа составило 22% от объема внебюджетных средств.</p> <p>Заключены договоры с предприятиями и организациями на подготовку кадров, с физическими лицами на получение профессионального образования с полным возмещением затрат на обучение.</p>
--	--

Таким образом, исходя из анализа деятельности колледжа, можно сделать вывод, что в последние годы наблюдаются положительные тенденции развития колледжа и можно определить конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг и рынке труда:

- достаточно высокий коэффициент востребованности образовательных услуг (выполнение контрольных цифр приема, заявки предприятий работодателей на подготовку кадров);
- удовлетворение части региональных потребителей образовательных услуг (реализация новых программ подготовки специалистов среднего звена, открытие новых программ среднего профессионального образования из списка ТОП-50);
- наличие собственных ресурсов для теоретической подготовки и производственных ресурсов для отработки практических навыков по профессиям и специальностям;
- состояние учебно-методического и информационного обеспечения учебного процесса колледжа оценивается как достаточное и современное для ведения образовательной деятельности по заявленным уровням подготовки, а по содержанию – как позволяющее реализовать в полном объеме профессиональные образовательные программы;
- оптимальный показатель доходов колледжа от внебюджетной деятельности (более 4000,00 тыс. руб. ежегодно);
- эффективность отношений с социальными партнерами, способствующих повышению привлекательности программ СПО (высокий показатель трудоустройства выпускников, наличие договоров на предоставление баз практик).

Вместе с тем для сохранения вышеперечисленных преимуществ и выполнения федеральных, региональных программ в области развития образования и образовательной организации, колледжу необходимо реализовать спектр новых важных задач, разрешение которых целесообразно с применением кластерного подхода. Анализ стратегических и нормативных документов показывает, что изменения в социально-экономической жизни общества в требованиях к качеству профессионального образования обусловили новые подходы развития как системы СПО, так и колледжа, в частности.

На основе маркетингового анализа внешней среды можно сделать вывод, что колледж в целом удовлетворяет запросам потребителей, но с вступлением в силу новых документов в области образования, в условиях Стратегии кадрового обеспечения промышленного роста области,

Майских указов, озвученных Президентом РФ В.В.Путиным, необходима реализация приоритетных направлений профессионального образования.

Реализация выполненных мероприятий создали колледжу необходимые условия для подготовки к разработке следующей программы развития на 2018-2021 год, которая призвана осуществлять следующие этапы модернизации колледжа с учетом развития региональной экономики и отраслей промышленности и железнодорожного транспорта.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **2.1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ**

Развитие кластерной политики открывает перспективы в решении социальных задач, в частности, качества подготовки, закрепления выпускников в регионе, занятости населения.

Наиболее существенными факторами, влияющими на перспективы развития профессионального образования являются:

- внедрение профессий из списка ТОП-50, возникновение новых профессий/специальностей в соответствии с потребностями региона;
- государственные и региональные заказы, отраслевые проекты развития промышленности и транспорта;
- доступность и качество среднего образования и, как следствие, устранение дефицита квалифицированных кадров
- соответствии материально-технической базы уровню высокотехнологичного производственного оборудования и современным технологиям развития отрасли.

Приоритетные направления социально-экономического развития региона в сфере профессионального образования позволили определить возможности и направления развития, являющиеся перспективными для колледжа.

Концепция развития призвана обеспечить решение задачи эффективной реализации потенциала колледжа на базе комплексного развития всех направлений деятельности и связи в части, касающейся развития промышленности и российских железных дорог. Конкурентные преимущества колледжа как ключевого участника кластеров определяют факторы конкурентоспособности и повышают рейтинг и оценку его текущего уровня.

В стратегической перспективе колледж позиционирует себя в качестве открытой, многоуровневой, многофункциональной, гибкой образовательной структуры, обеспечивающей высокое качество подготовки выпускников, отвечающей современным запросам рынка труда и общества.

В Программе развития колледжа разработан согласованный комплекс мер, который опирается на достигнутые результаты по реализации предыдущей программы развития, концептуальные основы развития колледжа и является руководством к действию на 2018-2021 годы на основе принципов деятельности:

1. вариативности (гибкое реагирование на изменение внешней среды);
2. личностной ориентированности (формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся);
3. преемственности (сетевая форма образования, сопряженность образовательных программ);

- 4.многопрофильности (введение дополнительных профессиональных образовательных программ, дополнительных компетенций, прикладных квалификаций);
- 5.непрерывности (подготовка кадров, возможности получения необходимых знаний, навыков, компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности);
- 6.эффективности (согласованности действий всех субъектов образовательного процесса).

## 2.2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ И КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

**Цель Программы:** Модернизация образовательной организации и создание условий для устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики региона

**Достижение цели Программы обеспечивается за счет ключевых направлений:**

- Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;
- Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR;
- Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ;
- Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.

## 2.3.СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Сроки реализации Программы: 2018 г. - 2021 гг.

Этапы реализации Программы:

### I этап –проектно-диагностический (4 кв.2018- 2019г.)

Аналитико-диагностическая деятельность, определение стратегии и тактики по выполнению задач, разработка локальных моделей развития колледжа, согласование и утверждение программы.

### II этап –организационно-деятельностный(2019 - 2020 гг.)

Реализация направлений и осуществление программных мероприятий, создание условий для инноваций и модернизации образовательной и производственной среды, создание инфраструктуры. Реализация Программы развития модернизации.

### III этап –обобщающий(2020-2021 г.)

Этап динамического развития колледжа предусматривает отработку инновационных моделей, мониторинг результативности выполнения Программы, соотношение с запланированными задачами, определение эффективности. Корректировка, обеспечение стабильного функционирования и дальнейшего развития. Публичная отчетность, тиражирование опыта.

На основе программы развития разрабатывается единый план работы колледжа на год, на каждом из этапов планируется изменение количественных и качественных показателей, характеризующих ход реализации Программы. Целевые индикаторы и показатели

эффективности реализации по годам, самооценка и системный мониторинг позволят определить влияние программных мероприятий на состояние развития колледжа.

### **РАЗДЕЛ 3.**

#### **3.1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**Проект 1. Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями.**

##### **Проблемный анализ текущей ситуации**

Маркетинговая служба колледжа ежегодно проводит мониторинг потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу. Развитие промышленной отрасли региона влечет за собой рост потребности в квалифицированных кадрах, способных эффективно вести электромонтажные работы. Нехватка таких кадров сегодня ощущается на предприятиях и данные центров занятости свидетельствуют о наличии вакансий, требующих компетенции в области электромонтажа.

Колледжи области ведут подготовку электромонтеров, но её уровень не всегда соответствует запросам предприятий. Только устранив этот дисбаланс можно обеспечить отрасль квалифицированными кадрами и устранить дефицит. Требуемый уровень обеспечивает на сегодня только подготовка по стандартам WSR по компетенции «Электромонтаж».

Идея создания специализированного центра компетенций по компетенции «Электромонтаж» обусловлена повышением запросов работодателей, предъявляющих новые требования к подготовке специалистов, развитием инновационных проектов региона, сопряжением профессиональных и образовательных стандартов и стандартов WSR.

В рамках конкурсного движения «Молодые профессионалы» (WSR) расширяется перечень компетенций, что является одной из задач профессионального образования региона. Решением этой задачи является подготовка в колледже обучающихся по компетенции «Электромонтажные работы». С 2014 года колледж организывает конкурсные площадки Региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» WorldSkillsRussia – по компетенции «Электромонтаж». Колледж готовит студентов по профессии 23.01.11 Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава в соответствии с ФГОС СПО. Реализация проекта позволит обеспечить формирование необходимых общих и профессиональных компетенций у выпускников в соответствии с профессиональными стандартами и стандартами WSR.

Возможность создания площадки по компетенции активно поддержало ведущее предприятие ПАО «Милорем», без которого невозможна реализация проекта. Тем не менее, в силу сложившейся в промышленной отрасли ситуации, масштабы финансирования не позволяют развивать эту компетенцию желаемыми темпами.

Для создания специализированного центра компетенций (в дальнейшем – ЦК) по этой компетенции уже создан хороший задел. Один сотрудник колледжа аттестован в качестве эксперта по стандартам WSR, 3 сотрудника прошли обучение в Академии WSR. В 2017 году для ознакомления с работой высокотехнологичного оборудования при подготовке к чемпионату 4 человека из колледжа прошли стажировку на базе ПАО «Милорем». Методики

движения WSR внедряются в образовательный процесс (ГИА с элементами WSR), предприятия партнеры и колледж находят ресурсы для поддержки и развития материальной базы, создана лаборатория «Электромонтажное дело», участники регионального чемпионата показывают положительные результаты (золотая медаль в полуфинале ЦФО 2015 год, серебряная медаль полуфинал ЦФО – 2016 год, 1 место региональный этап – 2018 год). В 2017 году затраты на проект были осуществлены в сумме 400 тыс. руб., на обучение специалиста в Академии WSR 50 тыс. руб.

Следует упомянуть, что подготовка по данной компетенции участников отборочного этапа среди учреждений СПО, ограничена. Этот факт повышает межрегиональную значимость создания именно СЦК по компетенции Электромонтаж. При этом в самом регионе колледж охватывает г. Мичуринск, районы Тамбовской области, увеличивается контингент обучающихся с других областей, что способствует повышению эффективности использования ресурсов СЦК. Создание СЦК как тренировочного центра для команды области по компетенции WSR, дальнейшее проведение на этой базе региональных чемпионатов – стратегическая перспектива колледжа.

**Цель проекта:** формирование современной инфраструктуры с выходом на высокий уровень технологического и технического оснащения материально-технической базы;

**Механизмы реализации проекта:**

- модернизации материально-технической базы в соответствии со стандартами WSR;
- создание специализированного центра компетенций по компетенции «Электромонтаж»;
- организация сетевого взаимодействия:
  - создание лабораторно-производственного участка «Автоматизация производства»;
- создание инновационных «точек роста»

**Планируемые результаты:**

Повышение качества подготовки выпускников по стандартам WSR будет достигнуто благодаря созданному специализированному центру компетенций по компетенции «Электромонтаж», в рамках которого произойдет коренное изменение подходов к обучению и оценке уровня подготовки выпускников на единой технологической платформе, соответствующей инфраструктурному листу национального чемпионата WSR.

Поэтапное оснащение до 100% высокотехнологичным оборудованием и материалами, учитывающими требования международных стандартов лаборатории «Электромонтажное дело» и электромонтажных мастерских позволит проводить на базе СЦК региональные этапы конкурса профмастерства «Молодые профессионалы», улучшить результаты участников, представляющих СЦК на региональных и национальных этапах чемпионата WSR по компетенции «Электромонтаж».

Формирование практико-ориентированной образовательной среды при развитом механизме сотрудничества с ведущими предприятиями. Создание и функционирование производственных структур: прикладная (базовая) кафедра колледжа на базе АО «Мичуринский завод «Прогресс»; лабораторно-производственный участок «Автоматизация производства» совместно с ресурсами ПАО «Милорем». Это повлечет снижение экономических затрат на переобучение молодых специалистов.

**План реализации:**

Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
Создание специализированного центра компетенций по компетенции Электромонтаж	Март-июнь 2019	Первый зам.директора, зав.отделением
Создание лабораторно-производственного участка «Автоматизация производства» реальным производственным оборудованием	Сентябрь 2019	Ст.мастер Зав.лабораторией
Обновление МТБ учебной электромонтажной мастерской в соответствии с требованиями WSR	Январь-март 2019	Администрация
Дооснащение учебной лаборатории «Электромонтажное дело»	Май-июнь 2019	Ст.мастер Зав.лабораторией
Закупка высокотехнологичного оборудования по инфраструктурному листу WSR для организации рабочих мест конкурсных площадок по компетенции 18. Электромонтаж	Декабрь 2018	Администрация
Концентрация материальных ресурсов на базе производственных интегрированных участков и комплектование единой технологической базы	Сентябрь 2019-июнь 2021	Администрация
Реализация сетевых форм дуального обучения (в том числе с использованием ресурсов предприятий, входящих в кластер).	2018-2020	Зам.директора по УР, ст.методист
Обеспеченность приоритетных и востребованных программ ТОП-50 электронными образовательными ресурсами, интерактивными досками	Октябрь 2018	ст.методист, библиотекарь
Расширение баз производственных практик с целью освоения новых передовых производственных технологий	Сентябрь 2019	Первый зам.директора
Открытие базовых (прикладных) кафедр на базе работодателей для развития учебно-производственной деятельности в рамках дуального образования	2020	Первый зам.директора, ст.мастер, ст.методист
Подготовка участников в чемпионатах WSR различного уровня	ежегодно	Первый зам.директора, зав.отделением

**Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы**

Индикаторы	2018	2019	2020	2021
Создание и оснащение специализированного центра компетенций, ед		1	1	1
Степень модернизации электромонтажных мастерских по передовым технологиям и стандартам WSR, %	85	95	100	100
Создание лабораторно-производственного участка по вновь открытым профессии «Мастер КИПиА» из списка ТОП-50, ед		1	1	2
Дооснащение учебной лаборатории «Электромонтажное дело» высокотехнологичным оборудованием согласно инфраструктурного листа чемпионата WSR, %	35	65	85	95
Доля образовательных программ, разработанных с учетом стандарта WorldSkills, %	15	25	45	65
Численность выпускников, продемонстрировавших уровень	25	50	75	125

подготовки по программам СПО в соответствии со стандартами WSR, чел				
Доля профессий и специальностей, охваченных конкурсным движением WorldSkills, %	5	10	15	25
Степень обновления материально-технической базы по новым образовательным программам, %	45	55	65	75
Количество предприятий с передовыми технологиями, на базе которых организовано проведение лабораторных и практических занятий, практики обучающихся	8	10	10	12
Доля закупленного материально-технического высокотехнологичного оборудования для инновационной площадки по компетенции WSR, %	10	15	25	45
Доля обучающихся, прошедших обучение в условиях тренажерной подготовки, %	15	20	35	55
Доля образовательных программ, реализуемых на учебно-производственных участках на базе работодателей, %	25	35	55	65
Доля студентов, охваченных обучением с использованием электронного обучения, %	10	20	30	55
Удельный вес дисциплин, обеспеченных электронными учебно-методическими комплексами в соответствии с современными стандартами, %	35	55	75	100

## **Проект 2. Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR**

### **Проблемный анализ текущей ситуации**

Сложившаяся в регионе система повышения квалификации и профессиональной переподготовки в достаточной степени обеспечивает формирование профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников организаций СПО.

Для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR в рамках ГИА по основным образовательным программам СПО в 2018 году из сотрудников колледжа подготовлено 3 человека. С целью тиражирования лучших практик выполнения профессиональных действий и подготовки кадров с учетом стандартов WSR совместно с Академией WSR подготовлен 1 мастер производственного обучения. Отрабатывается модель наставничества по дуальной форме обучения, в реализацию которой вовлечены 7 работников МРЭС (Мичуринские районные электрические сети филиал Центра «Тамбовэнерго») и 4 работника колледжа по соответствующему профилю. В колледже создана система привлечения перспективных работников производства : по сравнению с 2017 годом их число выросло на 7% и составляет 17 человек. Работодатель Баусов Р.А. (инженер-электрик Эксплуатационного депо Кочетовка) был награжден благодарственным письмом РКЦ WorldSkillsRussia Тамбовской области «За участие в организации и проведении VI регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)», за совместное участие в работе презентационной площадки.

В настоящее время в Железнодорожном колледже созданы условия для мотивации педагогов: разработано и утверждено Положение об оплате труда всех профессиональных образовательных организаций региона установлен порядок и условия персонального поощрения данной категории работников. Однако для эффективной реализации новых образовательных стандартов СПО, проведения демонстрационного экзамена по стандартам

WSR необходимо создать условия для совершенствования системы ДПО педагогических работников на основе использования лучших практик и методик.

**Цель проекта:** создание условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических работников, способных обеспечить эффективное сопровождение реализации программ подготовки кадров по профессиям и специальностям из перечня ТОП- 50

**Механизмы реализации проекта:**

- расширение возможности для эффективной организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и создание условий для непрерывного образования и развития педагогического корпуса соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения» и стандартом WSR;
- участие в создании единого методического пространства региональной системы ДПО, направленного на профессиональное развитие педагогических кадров для экспертного сообщества WSR;
- организация опережающего повышения квалификации педагогических работников СПО в соответствии с развитием отрасли и реального сектора экономики региона;
- внедрение механизмов независимой оценки квалификаций педагогических работников СПО с использованием механизма демонстрационного экзамена.

**Планируемые результаты:**

- Повысить штат сотрудников, имеющих сертификацию экспертов WSR до 3 чел;
- повысить число обученных преподавателей и мастеров п/о в Академии WSR до 70%
- повышение профессиональной мобильности педагогов через прохождение стажировки на предприятиях с передовыми производственными технологиями до 80%;
- совершенствование механизмов мотивации и стимулирования профессиональной деятельности работников колледжа;

**План реализации**

Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
Повышение квалификации педагогических работников с учетом приоритетов развития промышленного и транспортного кластеров с учетом образовательных потребностей и дефицитов	Сентябрь, 2018 -июнь 2019	Специалист по кадрам, методист
Повышение квалификации, обучение педагогических работников на базе Академии WSR	Февраль-декабрь 2018 года	Методист
Организация обучения экспертов для проведения демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам WSR	Март-декабрь 2018 года	Специалист по кадрам, Ст. мастер
Прохождение стажировки педагогическими работниками на отраслевых предприятиях( завод «Прогресс» ), структурные подразделения ОАО «РЖД») с использованием тренажерных комплексов	Ноябрь 2018 -сентябрь 2019	Старший мастер, специалист по кадрам
Создание условий по обучению преподавателей для осуществления демонстрационного экзамена по стандартам WSR	Ноябрь 2018- Март 2019	Старший мастер, специалист по кадрам
Разработка и утверждение программ, отчетной документации для	Январь-	Методист;

демонстрационного экзамена	февраль 2019	Зав.отделением
Привлечение квалифицированных кадров промышленности и транспорта для организации преподавательской деятельности	сентябрь	Зам.директора по УР
Повышение кадрового потенциала колледжа через обучение в аспирантуре, через механизмы профессиональной подготовки и переподготовки педагогов	2019-2021	Администрация
Разработка творческих проектов, участие в региональных, всероссийских и международных конкурсах, выставках, форумах, конференциях, олимпиадах, в том числе отраслевых	Ежегодно с 2018 по 2021	Ст.методист, ст.мастер
Развитие системы наставничества как при прохождении студентами практики, так и при трудоустройстве на производстве	Декабрь 2018-декабрь 2019	Ст.мастер
Прохождение процедуры сертификации педагогическими работниками в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования»	Январь – апрель 2019	специалист по кадрам, методист

### Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы

Индикаторы	2018	2019	2020	2021
Доля педагогических работников колледжа, прошедших переподготовку, повышение квалификации по стандартам WSR,%	35	55	65	85
Доля педагогов, прошедших переподготовку в соответствии с внедрением новых востребованных профессий из списка ТОП-50, %	45	65	85	100
Доля педагогических и руководящих работников колледжа, прошедших стажировку на предприятиях с использованием тренажеров и передовых технологий,%	45	65	85	100
Увеличение количества обученных педагогических работников механизму проведения демонстрационного экзамена,%	40	60	85	100
Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения, проходивших сертификацию квалификаций,%	35	55	75	100
Доля педагогических работников, занятых внедрением в образовательный процесс инновационных технологий и методов обучения, рекомендованных ФГОС СПО,%	25	45	65	70
Доля педагогов, разработавших электронные УМК,%	10	15	25	55

### Проект 3. Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ

#### Проблемный анализ текущей ситуации

В основу развития системы подготовки кадров в Тамбовской области положены принципы

открытости образования к внешним запросам, применение проектных методов, адресность инструментов ресурсной поддержки и системный характер принимаемых решений. Стратегической основой формирования региональной политики в сфере профессионального образования являются поручения Президента РФ, Правительства РФ и администрации области, а инструментом решения проблем кадрового обеспечения экономики, сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг является кластерная модель управления системой среднего профессионального образования.

Отработана процедура установления контрольных цифр приема в области, включающая подготовку информации о региональной потребности, проведения конкурсного распределения бюджетных мест, принятия нормативного акта. Результатом является выявление наиболее востребованных профессий и специальностей среднего профессионального образования.

В рамках образовательно-производственных кластеров организуется совместно с работодателями подготовка кадров по профессиям / специальностям из перечня ТОП-50, в колледже разрабатываются механизмы привлечения работодателей к участию в модернизации материально-технической базы.

**Цель проекта:** создание эффективного образовательного пространства на основе сетевого взаимодействия образовательной организации и работодателей.

**Механизмы реализации проекта:**

- обеспечение выполнения требований к результатам освоения ОПОП в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами, стандартами WSR;
- развитие механизма гибкого планирования подготовки кадров и обновления содержания образовательных программ в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда;
- выстраивание практико-ориентированной модели профессионального образования на основе дуального обучения;
- внедрение востребованных новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (ТОП-50);

**Планируемые результаты:**

- обновление содержания образовательных программ в соответствии с требованиями и компетенциями WorldSkills;
- расширение партнерских связей, развитие перспективных форм сотрудничества колледжа и предприятий в подготовке квалифицированных специалистов;
- реализация опережающей профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда и граждан;
- создание условий и технологии организации образовательного процесса для реализации программ прикладного бакалавриата;
- расширение возможностей подготовки обучающихся колледжа по программам профессионального обучения и присвоения дополнительной квалификации;

**План реализации:**

Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
Реализация новых образовательных программ ТОП-регион: 15.01.31 «Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики», 15.01.35 «Мастер слесарных работ»	2018-2021	Администрация, ст. методист
Отработка модели проведения демонстрационного экзамена в	июнь	Зав.отделением

рамках ГИА по профессиям, входящим в ТОП-50	2018,2019	
Организация и проведение демонстрационного экзамена в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации	2018-2020 годы	Зав.отделением, ст.методист, ст.мастер
Отработка модели дуального образования в рамках подготовки рабочих кадров по профессии 15.01.20 Слесарь КИП и А (кластер Промышленность)	2018-2020 годы	Зав.отделением, ст.методист, ст.мастер
Участие в олимпийском движении профессионального мастерства WorldSkills в целях повышения статуса приоритетных профессий для активизации профориентационной работы	ежегодно	Зав.отделением, методист, ст.мастер
Корректировка ОПОП по профессии «Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)» ПМ.03 Проверка и наладка (квалификация Электромонтер) с учетом содержательной части компетенции WorldSkills «Электромонтаж»	Сентябрь- октябрь 2018	Зав.отделением, методист, ст.методист
Корректировка ОПОП по профессии 23.01.09 «Машинист локомотива» с учетом содержательной части компетенции WorldSkills «Управление железнодорожным транспортом».	июнь 2019	Зав.отделением, методист, ст.методист
Разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и стажировки для преподавателей и мастеров производственного обучения, разработанных с учетом передовых технологий	Август 2018	Ст.методист, методист
Реализация адресных, коротких эффективных образовательных профессиональных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан	Ежегодно	Первый зам.директора, методист
Оказание услуг для подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по наиболее востребованным и перспективным профессиям в соответствии с компетенциями WSR по монтажу и техническому обслуживанию электрооборудования	2020	Первый зам.директора, методист, ст.мастер
Разработка и апробация модели прикладного бакалавриата по направлениям подготовки в соответствии с потребностями инновационного развития отрасли и региона	Март 2019- сентябрь 2020	Первый зам.директора, ст.методист
Выстраивание системы непрерывного образования (программы углубленной подготовки, дополнительные квалификации, прикладной бакалавриат)	2019	Первый зам.директора

### Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы

Индикаторы	2018	2019	2020	2021
Положительная динамика роста контингента различных форм обучения, в том числе по приоритетным профессиям, чел	800	825	850	900
Высокий коэффициент востребованности образовательных услуг (выполнение контрольных цифр приема, заявки предприятий-работодателей на подготовку кадров),%	100	100	100	100
Увеличение доли студентов, принятых с целевым направлением, %	5	10	15	25

Доля студентов, принятых на обучение по востребованным профессиям, специальностям ТОП-50 на региональном рынке труда, %	10	15	25	55
Доля образовательных программ, реализуемых в рамках дуального обучения, %	15	20	30	45
Доля обучающихся, реализующих программы дуального обучения, %	15	20	30	45
Доля реализуемых договоров с работодателями о стратегическом партнерстве в сфере подготовки кадров, %	75	85	100	100
Доля студентов, участвующих в чемпионате профмастерства WorldSkills, чел	6	7	10	15
Количество мероприятий, способствующих повышению престижа рабочих профессий	5	10	12	14
Доля выпускников, получивших диплом с отличием	17	20	25	25
Доля выпускников, успешно прошедших итоговую государственную аттестацию, %	95	97	100	100
Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, закрепившихся на рабочем месте более одного года, %	70	85	95	100
Доля студентов, обучающихся по программам, реализуемым с участием работодателей, %	85	95	100	100
Доля обучающихся, получивших дополнительные компетенции в рамках выбранной профессии, %	10	15	25	55
Доля обучающихся, получивших дополнительные прикладные квалификации в рамках выбранной профессии, %	10	15	25	55
Увеличение количества обучающихся, охваченных дополнительными профессиональными программами, %	15	35	45	75

**Проект 4. Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.**

#### **Проблемный анализ текущей ситуации**

В условиях государственной политики по развитию российской промышленности дефицит квалифицированных кадров под потребности региона является одной из основных проблем, которая может быть решена за счет выстраивания системы взаимодействия с работодателями. В области успешно отработана модель подготовки «кадров под ключ».

В части кадрового обеспечения промышленного роста региона на сегодняшний момент система взаимодействия представляет собой совокупность механизмов по опережающей подготовке кадров. В настоящее время в колледже выстроено тесное взаимодействие с ведущими отраслевыми предприятиями и реализуются договора по среднесрочным заявкам на подготовку кадров для отраслей промышленности и жд транспорта. Но при быстрых темпах высокотехнологичного развития отрасли необходимо получать данные на ранней стадии и особое внимание уделить опережающей подготовке рабочих кадров в системе СПО.

По запросам работодателей только за последние три года в подразделения железной дороги Мичуринска трудоустроены 541 выпускников колледжа, 278 человек сразу после обучения, вернулись на рабочие места после службы в армии 263 человека (100% выпускников

трудоустроены, нет зарегистрированных безработных в службе занятости). Это один из показательных примеров выстраивания сетевого взаимодействия колледжа и предприятия в рамках дуального обучения, когда объем подготовки соответствует доли трудоустройства и закреплению на рабочих местах. Опыт работы по содействию трудоустройства выпускников, программные мероприятия позволяют прогнозировать ситуацию, что позволяет говорить о созданной системе взаимодействия с социальными партнерами. По статистическим данным 2017 года Железнодорожный колледж занимает второе место по области трудоустройству выпускников по профилю. Под запросы работодателей только открыта подготовка 2 новым по приоритетным и востребованным профессиям из перечня ТОП-50, выпуск гарантированным трудоустройством планируется в 2020 году.

Платформа для выстраивания системы опережающей подготовки, вероятно, претерпит масштабные изменения с целью её совершенствования. Одной из предпосылок для этой работы стал успешный опыт поиска методов и выявления ресурсов, направленных на удержание на предприятиях и развитие рабочих кадров с высоким профессиональным и личностным потенциалом. В настоящее время, несмотря на всеобщее внимание к вопросам подготовки кадров, по-прежнему актуальны проблемы, не позволяющие выстраивать эффективную кадровую политику региона.

**Цель проекта:** удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить развитие региона

**Механизмы реализации проекта:**

развитие образовательных ресурсов подготовки кадров по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50;

обеспечение насыщения области квалифицированными рабочими кадрами под конкретные отраслевые предприятия;

развитие эффективных средств и механизмов, обеспечивающих прогноз по наиболее востребованным и перспективным профессиям профессионального образования;

развитие технологической и производственной базы для обеспечения образовательного процесса по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50.

**Планируемые результаты:**

Создание организационных условий – внедрение модели комплексного взаимодействия с предприятиями по вопросам кадрового обеспечения с целью упрощения данного взаимодействия и создания централизованного механизма получения, сбора и анализа данных о потребности кадров для включения в контрольные цифры приема. Обобщение и систематизация ключевых показателей кадрового обеспечения в виде информационной карты, поддержание ее в актуальном состоянии и обеспечение открытого доступа к данной информации.

Повышение конкурентоспособности рабочих кадров посредством модернизированных образовательных ресурсов обеспечения качественно нового уровня профессионального образования на основе межсетевого взаимодействия.

Обеспечение механизмов оценки и контроля эффективности кадрового обеспечения предприятий – повышение приоритетности задачи за счет включения ключевых показателей кадрового обеспечения в систему оценки привлекательности ведущих предприятий.

Оперативное реагирование на обновление производства и текущие запросы работодателей, разработка прогнозного баланса трудовых ресурсов.

Выстраивание системы взаимодействия с центрами занятости населения.

### План реализации:

Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
Реализация образовательных программ СПО по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50	2018-2020	Администрация
Обеспечение стабильности контингента, в том числе по профессиям из списка ТОП-50	Август-сентябрь	Администрация
Расширение списка прикладных квалификаций из перечня ТОП-50, присваиваемых обучающимся	2018-2020	Зам.директора по УР, зав.отделением
Участие в движении профессионального мастерства WorldSkills в целях повышения степени соответствия профессиональных квалификаций выпускников международным требованиям	ежегодно 2018-2020	Зам.директора по УР, ст.методист
Создание условий для максимального приближения производственной практики по профессиям ТОП-50, программам профессионального обучения к реальным условиям предприятий на основе индивидуального подхода	Март 2019-март 2020	Зам.директора по УР, ст.методист
Гарантированное трудоустройство по профессиям ТОП-50 в период практического обучения и по его окончанию, карьерный рост и отсутствие дополнительной переподготовки	Апрель-июнь 2020	Зам.директора по УР, старший методист

### Целевые показатели, характеризующие результативность мероприятий программы

Индикаторы	2018	2019	2020	2021
Доля обучающихся, прошедших аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена по стандартам WSR, %	15	35	55	75
Выполнение контрольных цифр приема на подготовку кадров по образовательным программам СПО, соответствующим новым ФГОС по перечню ТОП-50,%	100	100	100	100
Доля мероприятий, проведенных в рамках деятельности Центра деловой карьеры по профориентации с ориентацией на наиболее востребованные и перспективные профессии и специальности профессионального образования,ед	7	10	12	15
Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год, в общем числе выпускников,%	45	65	65	100
Доля временно-трудоустроенных студентов в процессе обучения.	15	35	45	55
Доля расширения многопрофильности колледжа в части программ из списка ТОП-50 как основы расширения спектра образовательных услуг, %	7	15	25	30

### 3.2. Риски и способы минимизации их влияния

В целях ранжирования выявленных рисков по степени значимости и выработки механизма реагирования произведена качественная оценка с использованием критериев вероятности возникновения риска и уровня его воздействия на реализацию Программы.

Распределение рисков по степени вероятности и уровню воздействия позволяет выявить наиболее критические риски развития железнодорожного колледжа до 2021 года, требующие первоочередных мер, направленных на их предотвращение.

Помимо наиболее критических рисков отражены риски, характер влияния которых в долгосрочном периоде будет носить незначительный характер. Эта группа рисков требует осуществления регулярного мониторинга с целью заблаговременного выявления негативной динамики развития.

В целях своевременного выявления и предотвращения рисков ситуаций формируется система индикаторов риска, позволяющая оценивать и анализировать причины, приводящие к развитию негативных сценариев. Регулярный мониторинг и анализ индикаторов возникновения рисков обеспечит возможность своевременной и эффективной выработки мер по предотвращению рисков или снижению ущерба от их наступления.

Мероприятия и способы реагирования на рискованные ситуации будут определяться, прежде всего, в зависимости от характера источников возникновения рисков.

№ п/п	Возможные риски	Мероприятия по минимизации влияния факторов риска
1.	Финансовые: - не пополнение или сокращение бюджетных и внебюджетных средств; - инфляция; - снижение платежеспособности потребителей образовательных услуг;	- своевременный отказ от неэффективных проектов; - применение гибкой системы скидок и гарантийных обязательств; - создание системы резервов финансов и оптимизации расходов; - распределение рисков (ответственности) между участниками реализации Программы; - активное развитие внебюджетной деятельности;
2.	Социально-педагогические: - отсутствие спроса на образовательные программы потребителями образовательных услуг, низкая мотивация; - отсутствие инициативы предприятий (организаций) в установлении партнерских отношений с колледжем;	- рекламная компания и работа по профорientации среди обучающихся школ; - активное вовлечение работодателей в образовательный процесс; - заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве; - обновление материально-технической базы;
3.	Кадровые: - текучесть кадров; - снижение уровня мотивации педагогических работников к повышению квалификации; - «старение» педагогических кадров и дефицит молодых преподавателей.	- создание системы стимулирования и мотивации к педагогической деятельности; - привлечение к участию в конкурсах профмастерства; - создание системы резервов кадров; - приглашение высококвалифицированных специалистов с предприятий.
4.	Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг	- активный маркетинг; - прогнозирование поведения участников внешней среды; - мониторинг социально-экономической и правовой среды; - долгосрочные перспективные заявки на подготовку кадров; - публикации в СМИ, рекламные ролики, информация на сайте колледжа.

## РАЗДЕЛ 4.

### 4.1. Ожидаемые результаты реализации Программы

#### **Показатели, характеризующие результативность мероприятий программы:**

- ✓ приведение структуры, объемов и профилей подготовки кадров в соответствии с потребностями инновационной экономики, регионального рынка труда;
- ✓ проведение мониторинга в целях ликвидации дефицита квалифицированных рабочих кадров на основе приоритетов развития региона;
- ✓ обновление материально-технического и ресурсного обеспечения образовательной системы в соответствии с передовыми технологиями производства, стандартами WSR до 75%;
- ✓ увеличение числа реализуемых практико-ориентированных образовательных программ, в том числе из списка ТОП-50 до 70%;
- ✓ увеличение числа реализуемых образовательных программ с внедрением элементов, соответствующих содержательной части стандартов WorldSkills до 70%;
- ✓ создание инновационных производственных структур с целью устранения дефицита рабочих кадров в регионе – Зединицы;
- ✓ последовательная реализация ФГОС СПО, внедрение современных стандартов;
- ✓ становление и развитие эффективной системы социального партнерства;
- ✓ увеличение внебюджетных средств в общем объеме инвестиций колледжа;
- ✓ развитие кадрового потенциала колледжа с учетом стандартов WSR;
- ✓ увеличение числа участников чемпионата «Молодые профессионалы» (WSR), набравших более 50 баллов;
- ✓ удовлетворенность всех участников образовательного процесса уровнем и качеством образовательных услуг-100%.

Потенциальной эффективностью Программы развития колледжа являются:

- получение объективных результатов деятельности за определенный период;
- повышение степени модернизации и качества образования;
- увеличение источников финансирования;
- оснащение материально-технической базы;
- развитие инфраструктуры колледжа.

Реализация Программы развития колледжа позволит устранить дефицит квалифицированных рабочих кадров в регионе, обеспечить повышение востребованности среднего профессионального образования, достижение заданного качества образовательного процесса. В преддверии своего 150-летия колледж выйдет на новый качественный уровень развития.