

Согласована:
Приказом Министерства обра-
зования и науки Челябинской
области
от 17.12.2018 г. №03/3666

Принято решением Конференции
ГБПОУ «ЧГКИИТ»
от «10» декабря 2018 г.
Директор Е.В.Берсенева



Программа развития ГБПОУ
«Челябинский государственный колледж индустрии пита-
ния и торговли» на 2019–2023 г

г. Челябинск

2018

Наименование Программы	Программа развития государственного бюджетного профессионально образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» на 2019-2023 годы
1. Основания для разработки Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Федеральный закон РФ от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». 3. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». 4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.». 5. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом РФ 5 декабря 2016 г. № Пр-2346). 6. Перечень поручений Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству, состоявшейся 9 декабря 2016 г. 7. Перечень поручений Президента РФ по итогам рабочей поездки в Свердловскую область, состоявшейся 6 марта 2018 г. 8. Постановление Правительства РФ от 15 октября 2016 г. № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации». 9. Постановление Правительства РФ от 12 октября 2017 г. № 1242 «О разработке, реализации и об оценке эффективности отдельных государственных программ 11 Российской Федерации». 10. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально -экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.». 11. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.». 12. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг.». 13. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Развитие образования”». 14. Сводный план приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» [утвержден Проектным комитетом по основному направлению стратегического развития и приоритетным проектам «Образование» (протокол от 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302пр; с изменениями от 21 февраля 2017 г., 19 сентября 2017 г.)]. 15. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы “Цифровая экономика Российской Федерации”». 16. Проект Программы модернизации организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита рабочих кадров в субъектах

	<p>Российской Федерации, 2018 г.</p> <p>17. Закон Челябинской области от 30 августа 2013 г. № 515-30 «Об образовании в Челябинской области» (принят постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 29 августа 2013 г. № 1543).</p> <p>18. Постановление правительства Челябинской области от 29 июня 2017 г. № 358-П «О Положении о проектной деятельности в Челябинской области и внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 25.07.2013 г. № 148-П».</p> <p>19. Постановление Законодательного собрания Челябинской области от 26 марта 2014 г. № 1949 «О принятии Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2020 г.».</p> <p>20. Постановление правительства Челябинской области от 29 декабря 2017 г. № 756-П «О государственной программе Челябинской области “Развитие профессионального образования в Челябинской области” на 2018–2025 гг.».</p> <p>21. Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»</p>
2. Заказчик программы	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»
3. Разработчик программы	<p>Проектная группа в составе:</p> <p>Е.В.Берсенева, директор ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>О.Н. Худякова, заместитель директора по УР ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>Н.С.Ванюкова, заместитель директора по УПР ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>Е.Ф.Ярославцева, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>С.В.Потапова, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», руководитель Коркинского филиала заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>Т.И.Петрухина, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», руководитель Копейского филиала заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p> <p>Е.В.Наглер, методист ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p>
4. Ответственный исполнитель программы	Директор ГБПОУ «ЧГКИПиТ» Берсенева Елена Валерьевна
5. Сроки реализации программы	2019–2023 гг.
6. Цель программы	Модернизация деятельности профессиональной образовательной организации, обеспечивающей доступную для различных категорий населения современную качественную подготовку квалифицированных кадров в соответствии с требованиями социально-экономического развития Челябинской области и создающей условия для трудоустройства выпускников
7. Целевые показатели	1. Доля выпускников ПОО, трудоустроенных по полученным профессиям и специальностям в течение года после окончания обучения,

	<p>в общем количестве выпускников (без учета призванных в ряды Вооруженных сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) (не ниже 65, 5%).</p> <p>2. Доля выпускников ПОО, продемонстрировавших уровень подготовки в соответствии со стандартами WorldSkills, в общем количестве выпускников (не менее 70%).</p> <p>3. Доля средств от приносящей доход иной деятельности в общем объеме финансовых ресурсов ПОО (не менее 13%)</p>
8. Задачи программы	<p>1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников. 2. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся. 3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования. 4. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями. 5. Совершенствование материально-технической базы профессиональной образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования. 6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программ развития. 7. Обеспечение условий комплексной безопасности профессиональной образовательной организации</p>
9. Необходимые объемы финансирования исполнения программы развития	<p>Объем финансирования мероприятий по годам:</p> <p>2019 г. — 16 млн руб (из них внебюджетные средства -7млн руб) ;</p> <p>2020 г. — 20 млн руб (из них внебюджетные средства -10 млн руб);</p> <p>2021 г. — 22 млн руб (из них внебюджетные средства -11млн руб);</p> <p>2022 г. — 24 млн руб (из них внебюджетные средства -12 млн руб);</p> <p>2023 г. — 25,5 млн руб (из них внебюджетные средства -12,5 млн руб)</p>
10. Контроль за исполнением программы	<p>1. Контроль за исполнением программы осуществляет педагогический совет ГБПОУ «ЧГКИПиТ, обеспечивающий организацию самоконтроля и самооценки поэтапного и итогового результатов реализации программы (внутренняя экспертиза), Министерство образования и науки Челябинской области (внешняя экспертиза).</p> <p>2. Реализация мероприятий программы развития вносится в ежегодные календарные планы работы ГБПОУ «ЧГКИПиТ».</p> <p>3. Организация выполнения программы осуществляется: – педагогическим советом; – научно-методическим советом ПОО СПО.</p> <p>4. Корректировка программы осуществляется ежегодно, все изменения утверждаются на заседании педагогического совета в августе и согласуются с учредителем</p>

АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» создано в целях реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена в сфере индустрии питания, сервиса и туризма и торговли.

Развитие колледжа неразрывно связано с развитием города, исходя из этого программа развития построена нами с учетом «Проекта стратегии социально-экономического развития Челябинской области на период до 2035 года». Исходя из данного документа, Челябинская область – это один из основных индустриальных, динамично развивающихся регионов Российской Федерации, входит в состав Уральского федерального округа. Челябинской области, как и Российской Федерации, необходимо осуществить экономическую и социальную модернизацию, выйти на путь интенсивного развития, обеспечивающего готовность ответить на вызовы современного мира.

Одной из ведущих задач «Проекта стратегии социально-экономического развития Челябинской области на период до 2023 года» является создание в Челябинской области современной системы подготовки кадров мирового уровня и формирования необходимых компетенций для приоритетных отраслей народного хозяйства, способной обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих, служащих, специалистов и руководителей в соответствии с потребностями региональной экономики. Для деятельности Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли эта задача является приоритетной.

Среди основных направлений развития человеческого капитала и социальной сферы Челябинской области в пункте 4.2.4. «Сервисная экономика»

данной стратегии указаны основные перспективы развития внешней среды колледжа: обеспечение отрасли квалифицированными кадрами мирового уровня (специалистами индустрии гостеприимства) – реализация мер и механизмов стратегического приоритета «Кадры мирового уровня»;

- содействие повышению уровня учреждений общественного питания;
- содействие увеличению числа заведений гостиничного и ресторанного сервиса с оригинальной концепцией и включению их в туристические маршруты.

Данные направления позволяют констатировать перспективность деятельности колледжа, так как подготовленные им кадры в будущем способны закрыть потребности в квалифицированных кадрах учреждений общественного питания, индустрии гостеприимства, ресторанного сервиса, без которых невозможно развитие туристического бизнеса на Урале, да и вообще повышение социальной привлекательности региона.

Под патронатом Правительства Челябинской области в регионе реализуется программа поддержки малого и среднего предпринимательства: мини-пекарни, кафе-кулинарии, рестораны доставки, хостелы, детские центры, салоны красоты эффективно наполняют инфраструктуру жилых комплексов.

Анализ формирования рынка услуг общественного питания выявил тенденцию к увеличению количества объектов и разнообразия предоставляемых услуг.

Среди основных работодателей для выпускников ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» на данный момент выступают: ЗАО «Метопит», центр гостеприимства «Европа», отель «Виктория», ООО «Магнит», ООО «Шарлотка», ООО «Сфера», ООО сеть магазинов «SPAR», Кулинария «Капучино», ООО «Соцбыт», ООО «Антонио Петти», ТК «Орбита», Торговая сеть «Пятерочка», БФ «Теплый дом» и др.

Со многими предприятиями, государственными и частными учреждениями налажена система договорных, товарищеских отношений обеспечивающая своевременное и эффективное решение разнообразных вопросов, обеспечивающих жизнедеятельность образовательного учреждения, постепенно увеличивается число предприятий, сотрудничество с которыми продолжается более 3 лет.

Разрыв между потребностями отрасли и предложениями со стороны образовательных профессиональных учреждений остается весьма существенным. При огромной нехватке квалифицированных кадров для индустрии питания и торговли в регионе, выпускники профильных учебных заведений часто остаются невостребованными или меняют место работы из-за элементарного несоблюдения правил трудовой дисциплины, этики, основ корпоративной культуры.

Ситуация во внешней среде колледжа неуклонно изменяется: вводятся в строй новые организации и предприятия, внедряются новые прогрессивные технологии. К профессиональному образованию работодатели и предприятия – партнёры предъявляют новые требования, связанные с развитием технологий. Прежде всего, это касается содержания образования и его конечных результатов, развития у обучающихся ответственного отношения к труду, роста их творческой и социальной активности, умением решения практических задач путём организации проектной деятельности. Всё это в свою очередь предполагает внесение изменений в программный материал по подготовке квалифицированных рабочих и служащих и специалистов среднего звена.

Однако стоит отметить, что существенным ограничением в развитии деятельности колледжа является особенность организаций работодателей, для которых ведется подготовка кадров. Это представители малого и среднего бизнеса негосударственного сектора экономики и государственные организации в сфере общественного питания, торговли, культуры и т.п. иногда они слабо

консолидированы в рамках региональной экономики, что затрудняет формирование заказа на подготовку кадров. Такие работодатели не имеют возможности финансовой поддержки, ограничены в представлении баз практики.

Одной из важных задач колледжа мы видим поддержание и развитие социального партнерства с данными предприятиями и организациями, расширение сферы социального партнерства за счет привлечения новых организаций-стейкхолдеров, консолидацией их мнения на развитие отрасли в части формирования единых требований к выпускникам, а за тем, учет этих требований при построении образовательного процесса.

Увеличение количества и качества образовательных услуг, укрепление материально-технической базы, расширение сфер социального партнерства, внедрение элементов практикоориентированного обучения, модернизация кадров, создание активной образовательной среды, вот приоритетные задачи решению которых посвящена программа развития колледжа.

Для определения слабых и сильных сторон колледжа, внешних угроз и возможностей, тенденций и препятствий, в условиях которых развивается профессиональная образовательная организация, был проведен SWOT-анализ внутренней и внешней среды колледжа.

Анализ состояния и прогноз тенденций изменений внутренней и внешней среды ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»

В настоящее время изменение внешней среды в определенной степени оказывает влияние на каждую профессиональную образовательную организацию, что по своему приводит к их уникальности и атипичности. Развитие колледжа осуществляется не только на основе общих тенденций, закономерностей и условий развития среднего профессионального образования, но и с уче-

том индивидуальных возможностей профессиональной образовательной организации, потребностей рынка труда и рынка образовательных услуг, социальной и экономической ситуации в регионе.

Для определения потенциала колледжа и прогноза тенденций изменений социальной и профессиональной среды был проведен SWOT-анализ.

Таблица 1.

SWOT-анализ потенциала развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала ГБПОУ «ЧГКИПиТ»		Оценка перспектив развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<ul style="list-style-type: none"> - положительный имидж колледжа среди работодателей - реализация направлений подготовки согласно перечню ТОП-50 наиболее востребованных и перспективных специальностей и профессий; - деятельность СЦК «Поварское дело», «Кондитерское дело» - высокий процент трудоустройства выпускников на предприятиях общественного питания; - высокая результативность 	<ul style="list-style-type: none"> - не достаточное качество процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников - недостаточная мотивированность части обучающихся к обучению и как следствие потеря контингента; - отсутствие комплексной системы профессиональной ориентации и сопровождения профессиональной карьеры молодёжи; - ориентированность части педагогического коллектива на систему оценивания уровня успеваемости, а не уровня готовности выпускника к профессиональной деятельности - отсутствие дистанционного обучения, 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах согласно перечню ТОП-50 (повар-кондитер, парикмахер), плану стратегического развития Челябинской области до 2035 года; - изменение системы оценки качества, в том числе возможность участия работодателя в оценке качества обучения выпускников колледжа (демонстрационный экзамен); - внедрение системы профессионально-общественной аккредитации программ, независимой сертификации квалификаций выпускников и преподавателей; - перспективы развития в Челябинской 	<ul style="list-style-type: none"> - изменение демографической обстановки, что может повлиять на количественные показатели приема контингента; - изменение образовательных потребностей и социального заказа; - основная масса работодателей (малые предприятия) не стремятся планировать кадровую потребность, занимаясь вопросом подбора кадров лишь с момента появления вакансии; - значительное число работодателей не учитывают требования профессионального стандарта при формировании кадровой политики

<p>участия обучающихся во конкурсах и олимпиадах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие условий для реализации подготовки участников чемпионатов Вордскилс; - стабильные показатели набора и контингента обучающихся - выгодное месторасположение, удобная транспортная развязка, наличие филиалов в малых городах области (г. Копейск, г. Коркино); <p>-финансовая стабильность, дающая возможность поступательного развиваться</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие квалифицированных преподавателей и административно-управленческого персонала; - наличие сертифицированных экспертов Вордскилс и демонстрационного экзамена; - сложившаяся система воспитательной работы, основанная на 	<p>неготовность педагогов к реализации образовательных программ дистанционного обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> - не достаточное обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями - недостаточность спектра образовательных программ, реализуемых по заочной форме обучения. - недостаточность подготовки педагогов к работе со студентами с инвалидностью, отсутствие коррекционных педагогов для работы со студентами с ОВЗ <p>-трудности в обеспечении условий комплексной безопасности профессиональной образовательной организации</p> <p>-трудности оперативного управления</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточность спектра дополнительных образовательных программ для разных категорий граждан на основе современных технологий, и как следствие- ограниченность внебюджетных средств; - дефицит педагогических кадров, имеющих практический стаж работы по профилю преподаваемой специальности 	<p>области туристического бизнеса и связанной с ним системы общественного питания;</p> <ul style="list-style-type: none"> - динамичное развитие требований работодателей к квалификации выпускников, их мобильности и творческому потенциалу; - возможность для обучающихся участвовать в региональных, федеральных и международных конкурсах и чемпионатах Ворлдскилс. - возможность организации сетевого взаимодействия с образовательными организациями и предприятиями различного уровня; <p>-государственная политика в области обеспечения комплексной защиты образовательных учреждений</p> <ul style="list-style-type: none"> - широкая география для реализации образовательных программ - возможность государственного субсидирования дополнительного профессионального образования взрослых; <p>-возможность обучаться по программам АСИ, возможность прохождения стажировки на предприятиях</p>	<ul style="list-style-type: none"> - возможность работодателей принимать на работу лиц, не имеющих профильного профессионального образования, что позволяет им искусственно увеличивать количество претендентов на должность и тем самым удерживать относительно низкий уровень зарплат у основной группы работников общественного питания; - изменение экономической и социальной ситуации региона, что может вызвать снижение спроса на образовательные услуги в сфере индустрии питания сервиса и торговли; - снижение возможностей активного развития колледжа из-за перехода на подушевое финансирование. - низкое общественное признание труда педагогов, риск снижения заработной платы педагогов -не достаточная сформированность моральной потребности молодежи «отдавать»
--	---	--	--

<p>педагогике сотрудничества участников образовательного процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие современного учебно-производственного цеха, как полигона для организации практико-ориентированного обучения - наличие лабораторий, оснащенных современным оборудованием в соответствии с ФГОС по ТОП-50; 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие единой системы информационного обеспечения управления колледжем и образовательным процессом; - не достаточное количество объединений, вовлечённых в волонтерскую деятельность, - отсутствие системы вовлеченности в ГТО, - недостаточное оснащение материально-технической базы, отвечающей требованиям стандартов Ворлдскиллс и проведения демонстрационного экзамена - недостаточная обеспеченность финансовыми средствами на развитие материальной базы, соответствующей современным требованиям 	<p>-государственная поддержка движений волонтерства, ГТО</p> <p>-наличие финансируемых государством инвестиционных программ, направленных на развитие материальной базы образовательных учреждений, субсидии МОиН Челябинской области</p>	<ul style="list-style-type: none"> - не отработан механизм использования материально-технических средств через внедрение сетевой формы реализации образовательных услуг совместно с профильными высшими учебными заведениями и производственными предприятиями - недостаточность практикоориентированного обучения с привлечением сетевых партнеров из числа предприятий, организаций-стейкхолдеров, коммерческих структур
--	--	---	--

Выводы о состоянии образовательной системы ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

По результатам проведенного анализа внешних и внутренних условий и процессов, оказывающих влияние на колледжа, а также качества и результатов деятельности коллектива колледжа можно сделать вывод о его стабильном функционировании и развитии.

Стабильность развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» обеспечивается:

- устойчивой востребованностью образовательных услуг;
- качеством предоставляемых образовательных услуг;
- наличием квалифицированных преподавателей и административно-управленческого аппарата;

- реализация направлений подготовки согласно перечню ТОП-50 наиболее востребованных и перспективных специальностей и профессий (парикмахер и повар-кондитер);
- стабильностью контингента обучающихся;
- увеличение потребностей рынка труда в высококвалифицированных кадрах;
- возможности организации сетевых форм взаимодействия с образовательными организациями разного уровня, предприятиями и организациями-стейкхолдерами;
- возможностью участия работодателя в оценке качества обучения выпускников колледжа;
- соответствием комплекса предоставляемых образовательных услуг требованиям социальных партнеров (работодателей) Челябинской области;
- инновационностью образовательных программ и образовательных технологий (наличием современного учебно-производственного цеха).

Подводя итоги вышесказанного, отметим, что в колледже сложились социально-экономические, информационные, ресурсные предпосылки для дальнейшего стабильного функционирования и развития.

Проанализируем возможные риски, которые могут повлечь за собой снижение темпов развития ГБПОУ «ЧГКИПуТ»:

- зависимость потребительского спроса работодателей от влияния множества факторов социально-экономического развития Челябинской области, трудности прогнозирования потребительского спроса;
- низкий уровень консолидации и мотивации специалистов реального сектора экономики (сферы общественного питания, ресторанного бизнеса, сетевых магазинов и т.д.) к непосредственному участию в реализации образовательных программ в профессиональной образовательной организации;
- изменение демографической ситуации в Челябинской области, высокая конкуренция на рынке образовательных услуг;

- снижение доходов от внебюджетной деятельности, что обусловлено падением спроса на платные образовательные услуги, продукцию, в связи со снижением платежеспособности населения в условиях кризисных экономических явлений;
- повышение цен на технологическое оборудование в связи с инфляционными процессами, что приводит к снижению темпов переоборудования;
- снижение темпа развития кадрового потенциала колледжа, что связано с отсутствием опыта и недостаточной квалификацией молодых специалистов;
- недостаточный уровень развития образовательных кластеров с привлечением объединений работодателей, коммерческих организаций, предъявляющих спрос на выпускников профессиональных образовательных организаций;
- ограничение возможности финансирования социальной поддержки обучающихся, инклюзивного образования, воспитательных мероприятий, направленных на развитие социальной инфраструктуры колледжа.

На основе анализа конкурентных преимуществ и рисков можно сделать вывод, что ГБПОУ «ЧГКИПиТ» прочно занимает свою нишу в образовательном кластере региона, ориентируется в своем развитии на государственную и региональную политику в области развития профессионального образования, нацелен на глубокие преобразования в контексте модернизации системы профессионального образования в России и регионе, адекватно оценивает свои конкурентные преимущества, разрабатывает и корректирует стратегию преодоления конкурентных рисков.

Проблемно ориентированный анализ состояния ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

Перечислим основные задачи, решение которых приведет к развитию ГБПОУ «ЧГКИПиТ»:

1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников.

2. Совершенствование материально-технической базы колледжа в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования

3. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями

4. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования

5. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся.

6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программы развития

7. Обеспечение условий комплексной безопасности колледжа.

8. Совершенствование системы управления колледжем.

Проведенный проблемно - ориентированный анализ состояния колледжа направлен на выявление проблем, решение которых будет в первую очередь обеспечиваться педагогическим и управленческим коллективом ЧГКИПиТ.

Таблица 2.

**Проблемно -ориентированный анализ состояния ГБПОУ «ЧГКИПиТ»
по направлениям, определенным индикативными показателями**

Направления образовательной деятельности	Актуальное состояние, достижения образовательной деятельности	Проблемы	Пути решения
<i>1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников</i>			

<p>1.Ориентация на подготовку специалистов по наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям (ТОП-50)</p>	<p>Ведется подготовка по 4 образовательным программам, реализуемым в соответствии с новыми ФГОС СПО по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям</p>	<p>Количество обучающихся по программам ТОП -50 составляет менее 50% от общего количества обучающихся</p>	<p>Обеспечение введения новых образовательных программ из перечня наиболее перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей (лицензирование новых специальностей и профессий по ТОП-50). Увеличение количества обучающихся по программам ТОП -50. Создание профориентационной среды : включение в программу «Билет в будущее», расширение взаимодействия со СМИ. Активное участие в профориентационных мероприятиях различного уровня с целью занять лидерскую позицию по профильной подготовке по программам ПССЗ и ПКРС в сфере индустрии питания, сервиса и туризма на региональном уровне</p>
<p>Системное и результативное участие в олимпиадах профессионального мастерства, входящих в Календарь областных мероприятий</p>	<p>Колледж является постоянным участником и призером конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне</p>	<p>Колледж не всегда удерживает лидерские позиции в конкурсах по профильной подготовке по программам ПССЗ и ПКРС в сфере индустрии питания, сервиса и туризма</p>	<p>Организация системной работы по профильной подготовке к конкурсам, с целью увеличения доли победителей и призеров областных олимпиад профессионального мастерства в сфере индустрии питания, сервиса и туризма</p>
<p>Обеспечение соответствия планируемых</p>	<p>Постоянное участие и</p>	<p>Узкий перечень компетенций</p>	<p>Расширение перечня компетенций для участия в чемпионатах и конкурсах движения WorldSkills</p>

<p>и практических результатов обучения, требованиям регионального чемпионата WorldSkills Russia, Абилимпикс</p>	<p>наличие призовых мест в чемпионатах и конкурсах движения WorldSkills Russia, Абилимпикс по направлению «Поварское дело», «Кондитерское дело», «Парикмахерское искусство» на региональном уровне. Высокая результативность участия обучающихся во Всероссийских, международных конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, конкурсах WorldSkills Russia и др.;</p>	<p>участия в чемпионатах и конкурсах движения WorldSkills Russia, Абилимпикс. Уровень подготовки обучающихся не всегда соответствует стандартам WorldSkills Russia, Ограниченное число обучающихся, привлекаемых к участию в конкурсах и олимпиадах, высокие материальные и временные затраты на подготовку.</p>	<p>Russia, Абилимпикс. Организация комплексной и качественной подготовки участников чемпионата WorldSkills Russia, Абилимпикс, с целью увеличения доли обучающихся, продемонстрировавших высокий уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills Russia, Организация подготовки экспертов региональных чемпионатов WorldSkills и продвижение их на статус «национальных экспертов»;</p> <p>Корректировка учебных планов и образовательных программ в соответствии с требованиями WSR к составу квалификационных характеристик обучаемых;</p> <p>Методическое обеспечение подготовки участников чемпионатов «Молодые профессионалы» по стандартам WorldSkills</p> <p>Разработка индивидуальных образовательных программ для студентов, участвующих в чемпионатах по стандартам WorldSkills олимпиадах проф. мастерства</p>
<p>Обеспечение процедур независимой оценки квалификаций.</p>	<p>Проведение демонстрационного экзамена по направлению подготовки «Поварское и кондитерское дело» в рамках промежуточной аттестации. Проведение анализа соответствия имеющихся условий требованиям к проведению демонстрационного</p>	<p>Трудности в организации необходимого количества сертифицированных рабочих мест для проведения процедуры демонстрационного экзамена. Низкая готовность обучающихся и педагогов к данной форме государственной итоговой аттестации. Низкая заинтересованность представителей</p>	<p>Обеспечение условий для проведения ГИА в формате демонстрационного экзамена. Обеспечение недостающего оборудования, инструментов, инвентаря;</p> <p>Организация рабочих мест по компетенциям в соответствии с требованиями к ДЭ.</p> <p>Аккредитация площадки проведения демонстрационного экзамена;</p> <p>Обучение преподавателей и мастеров производственного обучения, руководителей практик как экспертов по проведению и оценке демонстрационных экзаменов.</p> <p>Организация подготовки экспертов демонстрационного экзамена</p>

	<p>экзамена по стандартам WorldSkills выявлены недостающие позиции по оснащению площадок</p>	<p>работодателей в участии в демонстрационных экзаменах, ГИА.</p>	<p>в составе ГИА по стандартам WorldSkills из числа работодателей</p> <p>Обеспечение мероприятий для адаптации обучающихся к новой форме аттестации. Разработка контрольно – оценочных средств в формате демонстрационного экзамена;</p> <p>Подготовка работодателей к новому формату оценки;</p> <p>Разработка контрольно – оценочных средств для оценки качества подготовки по программам профессионального обучения «Повар», «Кондитер», «Парикмахер»;</p> <p>Разработка контрольно – оценочных средств для оценки качества подготовки по дополнительным образовательным программам</p>
<p>Расширение портфеля актуальных программ профессионального обучения и дополнительного образования по востребованным и перспективным профессиям и специальностям и в соответствии с приоритетами, обозначенными в стратегии регионального развития, в отраслевых программах развития</p>	<p>Обеспечение параллельного освоения в период обучения нескольких программ дополнительного профессионального образования.</p>	<p>Небольшой охват профессиональных компетенций, реализуемых в рамках ДПО.</p> <p>Не достаточно разработан механизм создания индивидуальных учебных планов ускоренного обучения, позволяющих освоить дополнительные компетенции в рамках ДПО</p>	<p>Анализ рынка труда и разработка новых предложений по организации дополнительных профессиональных программ с привлечением работодателей</p> <p>Разработка и апробация программ ДПО для обучающихся</p> <p>Разработка серии краткосрочных программ и мастер-классов по востребованным и перспективным компетенциям.</p> <p>Детальная проработка механизма создания и реализации индивидуальных учебных планов</p>

<p>Организация практиориентированного обучения с привлечением сетевых партнеров из числа предприятий, организаций-стейкхолдеров.</p>	<p>Сотрудничество с 120 предприятиями на которых реализуется производственная и преддипломная практика, из них 14 крупных с четко обозначенной кадровой политикой (ОАО «Ромкор»; ОАО «Южуралкондитер»; ОАО «Первый хлебокомбинат»; ЦГ «Европа»; группа компаний «Рестостар» и др.) Более 80% предприятий сотрудничают с ЧГКИПиТ более 10 лет и договора заключены на срок более 5 лет.</p>	<p>Слабая заинтересованность работодателей малого бизнеса в организации практикоориентированного обучения, Слабая мотивированность представителей работодателя к работе в качестве наставников. Значительное число работодателей не учитывают требования профессионального стандарта при формировании кадровой политики</p>	<p>Заключение договоров о предоставлении производственных площадей и оборудования для практикоориентированного обучения. Выявление наставников из числа работодателей, организация обучения и их подготовка к реализации практикоориентированного обучения Внедрение целевой подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих по заказам работодателей. Усиление участия работодателей в общественном управлении подготовкой кадров для экономики региона на этапах планирования, реализации и оценки качества подготовки Расширение взаимодействия с социальными партнерами по вопросам трудоустройства, социальной адаптации и профессионального определения обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</p>
--	--	---	---

Задача 2. Совершенствование материально-технической базы колледжа в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования

<p>Модернизация материально-технической базы, позволяющей эффективно осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ФГОС СПО, требо-</p>	<p>С 2016 года на базе колледжа создан многофункциональный прикладных квалификаций С 2014 года на базе колледжа созданы СЦК Вордскилс по компетенциям «Поварское</p>	<p>- недостаточное оснащение материально-технической базы, отвечающей требованиям стандартов Ворлдскилс и проведения демонстрационного экзамена по количеству</p>	<p>Определение потребности в дооснащении учебных лабораторий оборудованием в соответствии с требованием ФГОС по ТОП 50, требованиям инфраструктурных листов Вордскилс по компетенциям Поварское дело, Кондитерское дело. Определение возможности расширения учебных лабораторий для создания большего количества рабочих мест для проведения демонстрационного экзамена</p>
--	--	---	---

<p>ваниям инфраструктурных листов компетенций WSR.</p>	<p>дело», «Кондитерское дело». На базе СЦК проводятся подготовка участников региональных и федеральных Чемпионатов. 11 специализированных лабораторий для организации производственного обучения по реализуемым образовательным программам, учебный кондитерский цех, учебный ресторан.</p>	<p>аккредитованных мест (4 рабочих места) - недостаточная обеспеченность финансовыми средствами на развитие материальной базы, соответствующей современным требованиям</p>	<p>Обновление парка компьютерного оборудования с программным обеспечением и создание условий его бесперебойного функционирования. Пополнение фонда библиотеки учебной, учебно-методической и нормативной литературой Ремонт, реконструкция, модернизация учебных, учебно-производственных помещений, лабораторий, спортивных площадок, залов.</p>
--	---	--	---

Задача 3. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями

<p>Наращивание потенциала МЦПК (многофункционального центра профессиональных компетенций ЧГИПиТ) для студентов и преподавателей, а также для незанятого и работающего населения с привлечением ведущих специалистов в сфере услуг и общественного питания</p>	<p>Обучение взрослого населения, по программам переподготовки и повышения квалификации проведение стажировок педагогических и работников на базе МЦПК</p>	<p>Сложности с поиском специалистов, материальные трудности с их привлечением, нехватка опыта педагогической деятельности у ведущих специалистов в сфере общественного питания и ресторанного бизнеса</p>	<p>Разработка и апробация модульных мобильных программы ДПО для преподавателей и мастеров производственного обучения, для школьников, незанятого населения. Изучение перспектив развития и направлений кадровой политики ключевых предприятий в сфере пищевой индустрии, общественного питания и индустрии красоты, таких как ОАО «Первый хлебокомбинат», ОАО «Уральские кондитеры», ОАО «Южуралкондитер», ОАО «Звезды Севера», ГК «Рестостар», ГК «Березка». «Редисон Блу» для выбора направлений ДПО для взрослого населения; Формирование долгосрочного сотрудничества с данными предприятиями на основе договоров, организация постоянного взаимодействия в сфере разработки программ подготовки и переподготовки сотрудников предприятий</p>
---	---	---	---

			по программам дополнительного образования; Разработка и апробация программы профессионального обучения по запросу ключевых партнеров- работодателей, запросу социальной сферы (учебные заведения, больницы, система ГУФСИН; для незанятого населения (по согласованию с службой занятости)
Развитие на базе колледжа площадок для реализации кулинарных проектов, организации кулинарных мастер-классов, авторских образовательных программ	Участие в реализации кулинарных проектов, проведение мастер-классов преподавателями	Нехватка материальных ресурсов, низкая экономическая и социальная заинтересованность работодателей и организаций-стейкхолдеров	Привлечение социальных партнеров к оснащению площадки на базе колледжа профессиональным технологическим оборудованием с последующей возможностью для них использования данной площадки в маркетинговых и образовательных целях; Привлечение к работе площадки на базе колледжа работников реального сектора экономики для преподавательской деятельности.
Обеспечение прав обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов на доступное, качественное образование	Апробация адаптированных программ с учетом особенностей психофизического развития индивидуальных возможностей	Отсутствие специалистов по работе с обучающимися из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	Внесение корректив в адаптированные программы с учетом особенностей психофизического развития индивидуальных возможностей. Повышение квалификации педагогических работников по программам тьюторского сопровождения, базовых основ владения русским жестовым языком для коммуникативного общения с лицами с ограниченными возможностями. Повышение квалификации, по программам обучения экспертов профессионального движения Абилимпикс.
Обеспечение иногородних обучающихся местами в общежитии	Все нуждающиеся получают места в общежитии	Уровень бытовых условий проживания в общежитии не всегда соответствует современным требованиям	Постепенной реконструкция жилых помещений в общежитии, дальнейшее обеспечение санитарных комнат, кухонь необходимым бытовым оборудованием
Внедрение цифровых образовательных ресурсов в процессы	100% обеспеченность компьютерами рабочих мест педагогических	Быстрое моральное старение компьютерной техники и про-	Широкое внедрение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для фор-

<p>обучения, воспитания, документооборота и управления</p>	<p>и управленческих кадров</p>	<p>граммных продуктов, используемых в образовательном процессе. Точечное введение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.</p>	<p>мирования общих и профессиональных компетенций обучающихся. Создание дополнительных серверов на образовательном портале колледжа. Усовершенствование электронного документооборота. Формирование системы хранения информации. Внедрение онлайн-тестирования знаний. Использование электронных учебно-методических комплексов по дисциплинам и профессиональным модулям.</p>
--	--------------------------------	---	--

Задача 4. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования

<p>Улучшение качественных и количественных показателей, характеризующих штатный состав педагогических работников</p>	<p>Постоянное и планомерное увеличение числа педагогических работников, отвечающих современным требованиям к квалификации прев СПО. Двенадцать мастеров производственного обучения и педагогических работников из числа руководителей практики прошли обучение по применению стандартов WorldSkills в обучение, экспертов ДЭ – 18.</p>	<p>Не все педагогические работники, находящиеся в штате колледжа, полностью соответствуют требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Недостаточный опыт и уровень квалификации начинающих педагогических работников, отток лучших кадров в коммерческую сферу</p>	<p>Формирование внутренней системы повышения квалификации педагогических работников в соответствии требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Обеспечение условий для профессиональной переподготовки педагогических работников по направлению (профилю), соответствующему преподаваемому курсу (модулю), учебному предмету, дисциплине, Обеспечение дополнительного профессионального образования педагогических работников, повышения квалификации в форме стажировки в профильных организациях. Обеспечение подготовки к деятельности в качестве экспертов демонстрационного экзамена и чемпионата «Молодые профессионалы (WR)». Совершенствование системы стимулирования результативной работы педагогических кадров, направленной на повышение имиджа учреждения.</p>
--	--	---	--

			<p>Осуществление планомерной подготовки кадров к практическому использованию в образовательном процессе информационных технологий, электронных учебных материалов;</p> <p>Совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций;</p> <p>Привлечение к педагогической работе выпускников учреждения (воспроизводство кадров), содействие выпускникам в получении высшего педагогического образования, привлечение студентов и выпускников к работе в объединениях дополнительного образования, содействие бывшим выпускникам учреждения, получившим высшее педагогическое образование в приеме на работу в учреждение в качестве мастеров и тьюторов);</p> <p>Привлечение к преподаванию в учреждении ведущих специалистов предприятий и организаций;</p> <p>Создание оптимальных условий обеспечения единого психологического климата и конструктивного диалога между администрацией, преподавателями и мастерами производственного обучения, как единых коллективов, совместно реализующих цели и задачи инновационной образовательной деятельности. Обеспечение условий для представления результатов научно-методической и инновационной деятельности на областном, федеральном, международном уровне.</p>
<i>Задача 5. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся</i>			
Создание социально-деятельностной образовательной среды, направленной	Создание в колледже условий для саморазвития, самореализации, в форме	Отсутствие среднего (комплексного) подхода к жизни студентов в колледже.	Создание в колледже благоприятной социокультурной среды. Развитие личностного потенциала обучающихся и их социализация, Развитие студенческого самоуправления. Участие обучаю-

на саморазвитие, самореализацию, самосовершенствование студентов	мероприятий и акций	Недостаточный уровень психолого-педагогического сопровождения и поддержки.	щихся в общественных организациях, волонтерском движении, спортивных и творческих клубах кружках, в том числе профессиональной направленности с целью стимулирования личностно-профессионального роста и творческой активности обучающихся. Совершенствование психолого-педагогического сопровождения и поддержки субъектов образовательного процесса. Разработка и реализация проектов по направлениям воспитательной работы – воспитание профессионала; воспитание патриота и гражданина; воспитание интеллектуала; воспитание творческой личности; воспитание духовно и физически здоровой личности. Организация систематического мониторинга состояния воспитательной среды.
<i>Задача 6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программы развития</i>			
Консолидировать объем средств колледжа для обеспечения реализации программы развития	Постоянное развитие материально-технической базы колледжа	Недостаточная обеспеченность финансовыми средствами	Эффективное использование средств областного бюджета Расширение объема приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги, хозрасчетная деятельность) Привлечение средств федерального/регионального бюджета, (субсидий из федерального/регионального бюджета, получаемых по итогам проектной деятельности), работодателей, внебюджетных фондов, населения и т. д.)
<i>Задача 7. Обеспечение условий комплексной безопасности профессиональной образовательной организации</i>			
Создание условий антитеррористической защищенности колледжа	Постоянное улучшение условий антитеррористической защищенности	Постоянно меняющиеся внешние вызовы антитеррористической безопасности колледжа	Улучшение пропускного режима в колледж. Проведение мероприятий с обучающимися, направленных на формирование антитеррористического мировоззрения. Постоянный мониторинг террористических угроз и адекватности предпринятых антитеррористических мер.

Обеспечение пожарной безопасности	Постоянное улучшение условий пожарной безопасности	Трудоёмкость и высокая стоимость противопожарных мероприятий, связанных реконструкцией зданий и сооружений	Реконструкция помещений с учетом правил пожарной безопасности. Проведение мероприятий с обучающимися, направленных на формирование пожарной безопасности.
Аттестация рабочих мест и специальная оценка условий труда	Проведена частичная аттестация рабочих мест (90%)	Дополнительные финансовые средства	Создание условий, обеспечивающих охрану и безопасность труда всех категорий работников учреждения, повышение их социальной защищённости
Обеспечение условий энергосбережения	Программа по энергосбережению	Дополнительные финансовые средства	Переоснащение осветительного и технологического оборудования с учетом требований энергосбережения. Проведение мероприятий с обучающимися и работниками колледжа, направленных на формирование бережливого отношения к энергоресурсам
<i>Задача 8. Совершенствование системы управления колледжем.</i>			
Усиление участия работодателей в общественном управлении колледжем в части подготовки кадров для экономики на этапах планирования, реализации оценки качества подготовки и последующего трудоустройства	Постоянное сотрудничество с работодателями, родительским сообществом	Слабая консолидация в рамках региональной экономики, что затрудняет формирование заказа на подготовку кадров	Создание попечительского совета колледжа, организация договорной работы и реализация комплекса мероприятий по налаживанию партнерских связей. Создание малых учебных фирм, созданных на базе колледжа с участием работодателей для прохождения практики.
Сетевое взаимодействие при реализации образовательных программ с однопрофильными профессио-	Наличие постоянного сотрудничества	Отсутствие опыта реализации сетевого взаимодействия	Создание сетевых образовательных программ, реализуемых с участием работодателей.

нальными образовательными организациями и организациями высшего образования.			
Совершенствование внутреннего контура управления колледжем для реализации программы развития	Сложившаяся структура управления	Структура управления не отвечает современным внешним и внутренним вызовам	Создание структурного подразделения обеспечения качества образования Создание структурного подразделения по обеспечению профессионального развития педагогических работников Создание структурного подразделения дополнительного профессионального образования и производственной деятельности

Исходя из проведенного проблемно ориентированного анализа состояния ГБПОУ «ЧГКИПиТ», а также проанализировав изменения внутренней и внешней среды нами были сформулированы конкурентные преимущества колледжа на региональном рынке образовательных услуг и определены стратегические направления и ориентиры в развитии.

Необходимо усилить роль работодателей из реального сектора экономики в части модернизации системы планирования подготовки рабочих кадров в колледже и формирования прикладных квалификаций под инвестиционные проекты региона. Результатом сотрудничества должна стать подготовка рабочих кадров по наиболее востребованным и перспективным для Челябинской области направлениям подготовки в сфере подготовки продуктов общественного питания и сервиса.

Необходимость внедрения практико-ориентированной системы обучения обусловлена ее ценностью и значимостью как модели профессиональной подготовки с участием специалистов работодателя в процессе обучения, которые заинтересованы не только конечным результатом обучения, но и его содержанием.

Следует изыскать возможность интенсифицировать подготовку по дополнительным профессиональным образовательным программам подготовки,

переподготовки и повышения квалификации незанятого населения, заказам центра занятости населения, работодателей, социальных партнеров, с целью привлечения внебюджетных средств.

Основной целью реализации программы развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ», мы видим в приведении соответствие качества подготовки квалифицированных кадров для индустрии питания, торговли и сферы услуг требованиям ФГОС, профессиональных стандартов и запросов работодателей.

КОНЦЕПЦИЯ ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ГБПОУ «ЧГКИПиТ» КАК СИСТЕМЫ

Развитие ГБПОУ «ЧГКИПиТ» напрямую связано с развитием регионального рынка образовательных услуг, рынка труда и реального сектора экономики и направлено на своевременную качественную подготовку квалифицированных кадров по всем направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с требованиями инновационного социально ориентированного развития Челябинской области.

ГБПОУ «ЧГКИПиТ» является важной частью системы среднего профессионального образования, которая является модератором взаимоотношений между всеми потребителями образовательных услуг: государством, социумом, работодателями, обучающимися, их родителями (законными представителями); ее задача – предложить обучающемуся эффективную модель приобретения необходимого багажа профессиональных знаний, умений, навыков, умений их применять – компетенций и ценностных установок, норм и правил поведения на рынке труда.

В соответствии с Проектом стратегии социально-экономического развития Челябинской области на период до 2035 года, положениями государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 гг., региональной государственной программы «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2018–2025 гг. целью развития системы профессионального образования является обеспечение потребностей

социально-экономического комплекса области в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах.

Современное профессиональное образование ориентировано на гибкую, инновационную систему подготовки специалиста, в рамках которой овладение профессией и профессиональная социализация органически включены в пространство социальной, профессиональной и личностной самореализации человека.

С учетом инновационных подходов к подготовке выпускника строится Программа развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» как инструмента профессионально-личностного становления и развития высококвалифицированного специалиста.

Видение колледжа:

В стратегической перспективе ГБПОУ «ЧГКИПиТ» позиционирует себя в качестве открытой, многоуровневой, многофункциональной, гибкой образовательной структуры – образовательного комплекса Челябинской области в системе профессионального образования, обеспечивающего повышение качества подготовки выпускников, отвечающего на современные запросы рынка труда в сфере индустрии питания и торговли.

Миссия ГБПОУ «ЧГКИПиТ»: содействие эффективному решению социально-экономических проблем Челябинской области путем подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена в сфере общественного питания, индустрии гостеприимства, ресторанного сервиса, конкурентоспособных на рынке труда, обладающих высокими гражданскими и нравственными качествами, при этом привлекая ресурсы социальных партнеров из реального сектора экономики.

Программа развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» строится с учетом инновационных подходов к подготовке выпускника и рассматривается как инструмент профессионально-личностного становления и развития высококвалифицированных кадров.

Перейдем к характеристике *базовых функций* по отношению к потребителям образовательных услуг (обучающемуся, его социальному окружению и реальному сектору экономики):

1) *регулятивная*, нацелена на выработку стандартов поведения и нравственных норм, в том числе и в профессиональной деятельности;

2) *мотивационно-ценностная*, направлена на формирование положительной мотивации к освоению профессии и ценностное отношение к будущей профессиональной деятельности;

3) *образовательная*, предполагает формирование у обучающихся научного мировоззрения, усвоение ими фундаментальных научных принципов, на которых основывается экономика, производство, сферы услуг, наука и культура, формирование и развитие общепрофессиональных знаний и умений, навыков и опыта (профессиональных компетенций) будущего специалиста в сфере индустрии питания и торговли;

4) *воспитательная*, направленная на формирование (в учебно-познавательной, производственной, внеаудиторной, самостоятельной и других видах деятельности студентов, в их взаимодействии с педагогическими работниками и представителями реального сектора экономики) не только профессионально значимых знаний и умений (компетенций), но и жизненных установок и принципов, культуросообразных представлений о социально-нравственных нормах, ценностях, идеалах и соответствующих им стандартов поведения; социализирующим результатом профессионального образования является устойчивая система эмоционально-ценностных и нормативно-поведенческих отношений обучающегося к окружающему миру, к осваиваемой профессии и к самому себе;

5) *развивающая*, ориентированная на развитие личности обучающегося, подготовку его к самостоятельной творческой жизни, к максимальной самореализации (укрепление здоровья и физическое совершенствование, развитие интеллекта, творческого мышления и самосознания, эмоционально-во-

левой и мотивационно-потребностной сфер (в том числе потребности в успешной учебно-профессиональной деятельности – основной для студента), способностей и на их основе – индивидуального стиля работы и общения; данная функция реализуется посредством создания условий для саморазвития личности, путем предоставления широкого выбора возможностей в различных видах деятельности;

б) *экономическая*, предполагающая подготовку высококвалифицированных кадров для реального сектора экономики, подготовка и профессиональная переподготовка незанятого и работающего населения с привлечением ведущих специалистов в области общественного питания и торговли, организация кулинарных мастер-классов.

7) *социальная*, нацелена на помощь и поддержку малообеспеченным обучающимся, детям-сиротам, обучающимся с особыми потребностями, создание для них условий для всестороннего развития и дальнейшей социализации на рабочих местах;

8) *инновационная*, ориентированная на формирование восприимчивости к инновациям, стремление к постановке и решению профессиональных и общекультурных задач инновационного содержания;

9) *статусная*, предоставляющая возможность приобрести вместе с профессиональным образованием определенный социальный статус (образовательный ценз), позволяющий добиться успеха в профессиональной сфере;

10) *деятельностная*, предполагает формирование у обучающихся способность решать профессиональные задачи и проблемы в профессиональной деятельности.

Реализация вышеперечисленных функций является собой комплексную целенаправленную деятельность колледжа по достижению конечного результата, удовлетворяющего потребителей образовательных услуг (социум, обучающегося, работодатели) и определяет основные стратегические направления развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с учетом новой роли профессиональной образовательной организации в экономическом развитии Челябинской области.

Ценностные ориентиры развития колледжа, основные стратегические направления его развития, их содержательное наполнение и ожидаемые результаты приведены далее.

Ценностные ориентиры, представляют собой основу для дальнейшего развития колледжа, они связаны с целями и задачами современного профессионального образования, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов с учетом современных стандартов и передовых технологий. Перейдем к характеристике *ценностных ориентиров*:

1) *академичность* – академическая свобода и приверженность ее идеалам позволяет техникуму определить траекторию своего развития с опорой на собственные ресурсы;

2) *компетентность* – приоритет научных знаний и методов во всех видах деятельности, обновление содержания образовательных программ с учетом требований стандартов Ворлдскиллс по профессиям и специальностям (ТОП-50), профессиональных стандартов и требований бизнеса;

3) *открытость* – информационная прозрачность и доступность информации об образовательной деятельности техникума;

4) *качество* – выполнение на высоком уровне образовательных функций определенных государством и обществом, потребителями образовательных услуг, работодателями, социальными партнерами;

5) *корпоративность* – оберегаемый и сохраняемый на протяжении многолетней истории колледжа высокий уровень доверия педагогическим работникам, сотрудникам колледжа, обучающимся, создающий комфортные условия для творчества и развития, сохранение и приумножение традиций техникума, развитие имиджа ГБПОУ «ЧГКИПиТ»;

6) *доступность* - повышение доступности качественного образования для разных категорий, обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ (инклюзивное образование);

7) *информационность* – информатизация и цифровизация образования, применение дистанционных образовательных технологий;

8) *инновационность* – соответствие качества образовательных услуг требованиям стандартов Ворлдскиллс по профессиям и специальностям (ТОП-50), а также требованиям бизнеса, расширение социального партнерства с предприятиями общественного питания, производителями профессионального технологического оборудования и материалов, сетевыми магазинами, привлечением к образовательной деятельности, ведущих специалистов в сфере услуг и общественного питания, развитие инновационного потенциала, стремление к постоянному развитию образовательной среды техникума в ответ на вызовы времени;

9) *совершенствование* – профессиональное совершенствование руководящих и педагогических работников, системная профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

Перейдем к описанию *стратегического видения ГБПОУ «ЧГКИПуТ».*

Колледж – это инновационное профессиональное образовательное учреждение с гибкой образовательной системой, открытой инновационной средой и разветвленной современной инфраструктурой (включая филиалы и многофункциональный центр профессиональных компетенций), функционирующий в интересах обучающихся, персонала, работодателей, социальных партнеров и организаций-стейкхолдеров и других заинтересованных сторон.

Стратегия.

- Обеспечение высокого качества подготовки квалифицированных специалистов сферы индустрии питания и торговли и их конкурентоспособности на рынке труда, за счет внедрения стандартов Ворлдскиллс по профессиям и специальностям (ТОП-50).

- Совершенствование инфраструктуры и материально-технической базы, в том числе и за счет социального взаимодействия с предприятиями и организациями-стейкхолдерами, для обеспечения высокого качества образовательной, культурной и социальной деятельности колледжа.

- Расширение внебюджетной деятельности за счет наращивания потенциала многофункционального центра профессиональных компетенций

ЧГКИПиТ для студентов и преподавателей, а также для незанятого и работающего населения с привлечением ведущих специалистов в сфере услуг и общественного питания.

- Разработка и внедрение практикоориентированной модели обучения на основе сетевого взаимодействия с организациями и предприятиями-стейкхолдерами.

- Стать аккредитованным центром компетенций Вордскилс в Челябинской области по направлениям профессионального мастерства («Поварское дело», «Кондитерское дело»)

- Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс и в систему управления колледжем.

- Продвижение идей и принципов корпоративного кодекса в коллективе и студенческой среде, развитие системы управления по ценностям.

Перейдем к описанию *модели выпускника ГБПОУ «ЧГКИПиТ»*, как ключевого показателя качества образовательной деятельности колледжа.

Модель выпускника

Студенты, получившие среднее профессиональное образования в колледже, должны обладать знаниями, умениями и опытом деятельности (компетенциями), жизненным потенциалом, высоким уровнем духовного и нравственного развития, мировоззрением, качествами и свойствами специалиста, позволяющими максимально проявить себя в труде, занять достойное место в жизни, достигать личные цели, принести пользу обществу и государству.

Выпускник *ГБПОУ «ЧГКИПиТ»*— это профессионально успешный, перспективный, социально интегрированный, инициативный, обладающий мотивационно-ценностным отношением к профессиональной деятельности, готовый к межкультурной коммуникации, способный к постоянному саморазвитию, востребованный инновационной экономикой специалист среднего звена, готовый к профессиональной деятельности в сфере индустрии питания и торговли.



Рис. 1. Модель личности выпускника ГБПОУ «ЧГКИПуТ»

Концепция качества образования.

Концепция качества строится, исходя из применения управленческих инноваций в развитии Колледжа на период до 2025 года, и определяет миссию, видение, политику и стратегические цели Колледжа в области качества образования, организационную структуру, направления и этапы создания и внедрения системы менеджмента качества (СМК) образования. Методологической основой концепции выступает компетентностный подход в образовании, что в корне изменяет роль преподавателя в учебно-воспитательном процессе – его переход с позиции транслятора знаний в организатора учебного процесса,

направленного на привитие обучающимся самостоятельности и ответственности за результаты обучения.

Структурными компонентами качества подготовки обучающихся ГБПОУ «ЧГКИПиТ» являются:

- *мотивационно-ценностный* – положительная мотивация к освоению профессии и ценностное отношение к будущей профессиональной деятельности;
- *когнитивный* – систематичность, полнота, глубина, оперативность профессиональных знаний;
- *личностный* – целеустремленность, ответственность, эмоциональная устойчивость, рефлексивные способности;
- *деятельностный* – способность решать профессиональные задачи и элементарные профессиональные проблемы в профессиональной деятельности.

Гарантией качества выступают все виды скоординированной деятельности по руководству и управлению ГБПОУ «ЧГКИПиТ» применительно к качеству образования. Структурными составляющими понятия гарантия качества в образовании являются:

- планирование качества (деятельность, направленная на формирование стратегии, политики и связанных с ними целей и требований по качеству образования);
- управление качеством (методы и виды деятельности оперативного характера, используемые для выполнения требований к качеству образования);
- обеспечение качества (деятельность, гарантирующая, что требования к качеству будут выполнены);
- улучшение качества (деятельность Колледжа, направленная на улучшение способности выполнить требования к качеству образования);

- оценка качества (подтверждение того, что требования к качеству выполнены).

Описание желаемых результатов трудоустройства выпускников

Основываясь на прогнозах экономического развития Челябинской области и города Челябинска до 2020 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена сфере индустрии питания и торговли, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда.

Планируется сохранить долю выпускников ГБПОУ «ЧГКИПиТ» очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения, в общей их численности не ниже 75 процента.

Описание развития кадрового потенциала колледжа.

Развитие профессиональной компетентности преподавателей в колледже на период реализации Программы планируется за счет использования востребованных и перспективных образовательных технологий: практико-ориентированное обучение, инклюзивное и интеграционное взаимодействие, практико-ориентированное обучение с учетом международных стандартов WorldSkills, контекстное дистанционное обучение, on-line обучение и др. Планирование и реализация профессиональной деятельности и саморазвития преподавателей колледжа будет вестись с учетом приоритетных направлений развития региональной системы среднего профессионального образования Челябинской области.

Программа инновационного развития колледжа в условиях конкурентного рынка труда требуют перехода от пассивной к *превентивной* кадровой политике. Ее особенность – выстраивание на основе краткосрочных и среднесрочных прогнозов потребности в кадрах, формулирование четких и актуальных задач, исходя из специфики учреждения, кадровой политики.

Задачами превентивной кадровой политики являются:

1. определение потребности в кадрах на среднесрочную перспективу с учетом старения коллектива, текучести кадров, изменения структуры и объема профессиональной подготовки и других факторов;
2. разработка критериев и методики подбора, отбора, обучения и расстановки квалифицированных кадров;
3. привлечение к преподавательской деятельности ведущих специалистов в сфере услуг и общественного питания;
4. оптимизация штатного расписания;
5. диагностирование причин текучести кадров: материальных, организационных, межличностных;
6. согласование интересов работника и колледжа на основе корпоративной культуры;
7. повышение квалификации работающих, обеспечение внутреннего продвижения, профессионального и карьерного роста работников;
8. содействие профессиональной мобильности преподавателей колледжа;
9. формирование и поддержание работоспособного, дружного коллектива, развитие внутрипроизводственной демократии.
10. Обеспечение условий для формирования кадрового резерва и системы наставничества.

Повышение эффективности деятельности преподавательского и управленческого состава планируется за счет:

- разработки и внедрения механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками, реализующих программы среднего профессионального образования;
- разработки и внедрения механизмов эффективного контракта с руководителем колледжа в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя колледжа;

- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Концепция внешних связей и социального партнерства обновленного колледжа, ее взаимодействия с социальным окружением

Развитие социального партнерства обновленного колледжа будет реализовано за счет следующих мероприятий:

1. Организация и проведение стажировочных площадок по направлениям «Кондитерское искусство», «Поварское дело», «Парикмахерское искусство», «Ресторанный сервис» для образовательных организаций – социальных партнеров и представителей реального сектора экономики.

2. Обеспечение прохождения стажировок педагогических и руководящих работников колледжа на базах социальных партнеров, ресурсных центров, учебных заведений высшего и дополнительного образования, предприятий общественного питания и торговли.

3. Привлечение социальных партнеров к разработке программ дополнительного образования, учет их потребностей, внедрение активных методов обучения.

4. Актуализация перечня краткосрочных образовательных программ (программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы) под заказ работодателей и предприятий и организаций-стейкхолдеров.

5. Привлечение социальных партнеров к оснащению площадки для реализации кулинарных проектов, организации кулинарных мастер-классов, авторских образовательных программ на базе колледжа профессиональным технологическим оборудованием с последующей возможностью для них использования данной площадки в маркетинговых и образовательных целях, привлечение к работе площадки на базе колледжа работников реального сектора экономики для преподавательской деятельности.

6. Организация подготовки экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам Ворлдскиллс из числа работодателей

7. Привлечение абитуриентов из колледжа в вузы – социальные партнеры с целью реализации преемственных образовательных программ, совместные стажировки, обмен опытом и педагогическими кадрами, совместное проведение различных мероприятий.

8. Увеличение количества тройных договоров: «центр занятости» - «колледж» - «организация-заказчик».

9. Участие в Российских проектах и программах сотрудничества в области среднего профессионального образования.

10. Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания обучающихся.

11. Организация совместно с общеобразовательными организациями программ профессионального обучения учащихся школ по профессиям, востребованным на рынке труда.

12. Организация практикоориентированного обучения с привлечением сетевых партнеров из числа предприятий, организаций-стейкхолдеров, коммерческих структур.

Концепция новой организационно-управленческой структуры колледжа

Организационно – управленческая структура ГБПОУ «ЧГКИПиТ» основывается на базовой модели профессиональной образовательной организации.

На стратегическом уровне управления основная цель новой модели: подготовка квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в сфере общественного питания, торговли и индустрии красоты в соответствии с потребностями региональной экономики и общества. Несмотря на то, что данные отрасли не являются приоритетными для такого промышленного региона как Челябинская область, но «сервисная» экономика активно развивается и в настоящее время не достигла своего «потолка».

Как уже было отмечено, одним из главных «дефицитов» в развитии базовой модели как организационно – управленческой структуры ЧГКИПиТ является особенность организаций – работодателей, для которых ведется подготовка кадров. Это предприятия малого и среднего бизнеса в сфере общественного питания, торговли и сервиса. В Челябинской области нет консолидации таких предприятий, а следовательно, отсутствует видение кадровой политики, прогнозирование развития рынка труда в этой сфере. Это затрудняет ориентацию колледжа на подготовку востребованных специалистов. Поэтому актуальным для колледжа является не только эффективное сотрудничество с работодателями, но и развитие собственного структурного подразделения, обеспечивающего качественную практическую подготовку студентов: учебно – производственный цех с налаженной системой реализации хлебобулочных изделий и учебная фирма «Черное& Белое» по организации кейтеринг- обслуживания.

На тактическом уровне управления новой моделью колледжа формируется коллегиальный орган, в ведении которого находятся коммуникации: организация договорной работы и реализация комплекса мероприятий по налаживанию партнерских связей. Новая организационно-управленческая структура колледжа строится на основе сотрудничества и соуправления.

В качестве ключевых стратегических показателей деятельности профессиональной образовательной организации, относящейся к базовой модели, ГБПОУ «ЧГКИПиТ» необходимо сформировать следующие характеристики:

- дальнейшее развитие структурных подразделений (учебных фирм), созданных на базе ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с участием работодателей, для прохождения практики по профессиям и специальностям, относящимся к сферам малого и среднего бизнеса;

- увеличение количества образовательных программ, реализованных с участием работодателей.

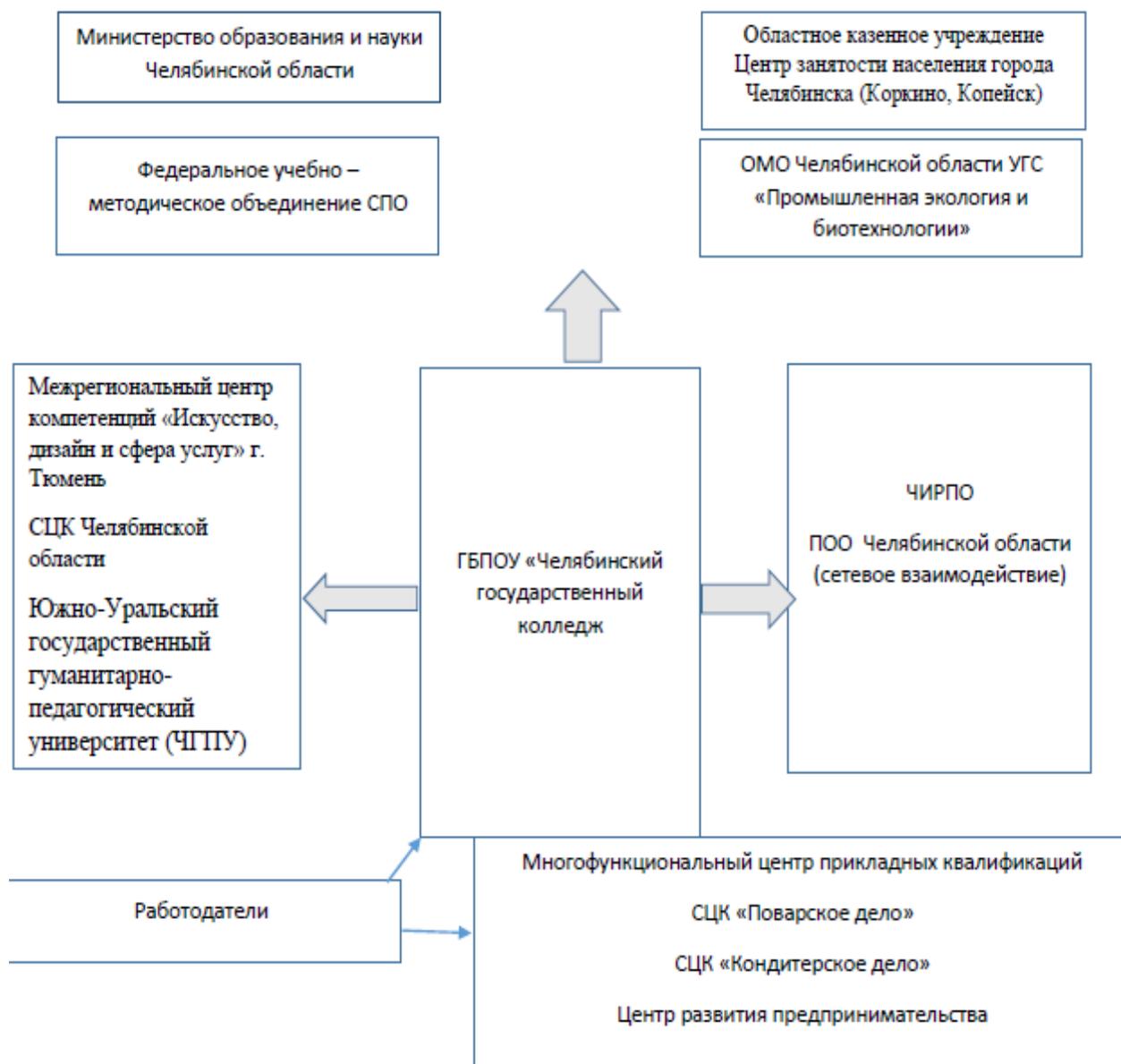


Схема 1. Внешний контур управления.

Планируется создание *Центра инновационной деятельности колледжа*, который отличается от традиционной методической службы по масштабу воздействия и обеспечивает механизм постоянного обновления сфер деятельности колледжа в русле инновационных преобразований.

Результативность разработанной концепции желаемого будущего состояния ГБПОУ «ЧГКИПчТ» определяется соответствием колледжа тре-

бованиям, предъявляемым к нему работодателями, создание условий для повышения привлекательности и доступности образовательных услуг колледжа для различных категорий населения, с учетом прогноза потребностей экономики Челябинской области в квалифицированных кадрах.

Механизмы реализации программы развития

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»

Задача 1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников								
1.1	Доля образовательных программ, реализуемых в соответствии с новыми ФГОС СПО по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, в общем количестве основных образовательных программ (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			36%	36%	42%	38%	38%	38%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации		Исполнитель			
1.1.1	Введение новых образовательных программ из перечня наиболее перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей (лицензирование новых специальностей и профессий по ТОП-50). 43.02.12 "Технология эстетических услуг"	в течении 2 лет		зам. директора по УР, УПР				
1.1.2	Увеличение количества обучающихся по программам ТОП -50.	ежегодно		зам. директора по УР, УПР				
1.1.3	Активное участие в профориентационных мероприятиях различного уровня с целью занять лидерскую позицию по профильной подготовке по программам ПССЗ и ПКРС в сфере индустрии питания, сервиса и туризма на региональном уровне	ежегодно		зам. директора по УВР				
1.2			Показатель ожидаемого результата					

	Доля олимпиад профессионального мастерства, входящих в Календарь областных мероприятий, в которых приняли участие обучающиеся ПОО, в общем количестве олимпиад, проведенных по направлениям, совпадающим с направлениями подготовки ПОО (%)		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			50%	100%	100%	100%	100%	100%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
	1.2.1	Организация системной работы по подготовке к конкурсам и олимпиадам профессионального мастерства входящих в Календарь областных мероприятий	ежегодно			зам. директора по УПР		
	1.2.2	Организация внутренних конкурсов и олимпиад профессионального мастерства по типу олимпиад, входящих в Календарь областных мероприятий	ежегодно			зам. директора по УПР		
1.2.3	Организация мероприятий психологической направленности для формирования лидерских качеств, стремления к успеху, планирования карьеры	ежегодно			зам. директора по УПР			
1.3	Доля победителей и призеров областных олимпиад профессионального мастерства в общем количестве участников от ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			0%	50%	50%	50%	50%	50%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
	1.3.1	Пропаганда достижений обучающихся – победителей и призеров областных олимпиад профессионального мастерства среди студентов колледжа (круглые столы, тренинги, и т.д)	ежегодно			зам. директора по УР, УПР		
1.3.2	Создание, согласованной с работодателями, формы рекомендательного письма (портфолио успеха), где отражаются выдающиеся успехи выпускника колледжа.	ежегодно			зам. директора по УР, УПР			

	1.3.3	Создать процедуры ведения «Книги «Гордость колледжа (Профессионал)», куда будут вноситься фамилии обучающихся, которым присвоено такое звание в результате побед на областных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.	ежегодно	зам. директора по УВР				
1.4	Доля компетенций, заявленных для участия в региональном чемпионате WorldSkills Russia, в общем количестве компетенций чемпионата, совпадающих с направлениями подготовки в ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			100%	100%	100%	100%	100%	100%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	1.4.1	Расширение перечня компетенций для участия в чемпионатах и конкурсах движения WorldSkills Russia, Абилимпикс, совпадающих с направлениями подготовки в колледже	ежегодно	зам. директора по УПР				
1.4.2	Планирование и реализация мероприятий для организации рабочих мест в соответствии с требованиями чемпионата WorldSkills Russia, по компетенциям чемпионата, совпадающих с направлениями подготовки в колледже	ежегодно	зам. директора по УПР					
1.4.3	Развитие внутренней системы менеджмента качества образования с учетом требований WorldSkills Russia, Абилимпикс.	ежегодно	зам. директора по УПР					
1.5	Доля победителей и призеров чемпионатов профессионального мастерства, проводимых в соответствии с требованиями WorldSkills Russia, в общем количестве участников из числа студентов ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			80%	80%	80%	80%	80%	80%

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
1.5.1	Организация комплексной и качественной системы подготовки участников чемпионата WorldSkills Russia, Абилимпикс. Проведение отборочных соревнований по методике WSR Разработка индивидуальных образовательных программ для студентов, участвующих в чемпионатах по стандартам WorldSkills олимпиадах проф. мастерства	ежегодно	зам. директора по УПР				
1.5.2	Разработка и применение на практике психолого-педагогической программы для определения психологических качеств и состояния обучающегося.	ежегодно	зам. директора по УПР				
1.5.3	Организация участия обучающихся в работе инновационных творческих площадок, функционирующих на базе колледжа, в мастер-классах, тематических днях, неделях профессионального мастерства.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.5.4	Повышение конкурентоспособности обучающихся за счет освоения ими новых методов работы с применением современного оборудования и программного обеспечения.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.6	Доля обучающихся ПОО, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills Russia, в общем количестве студентов (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		100%	100%	100%	100%	100%	100%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				

	1.6.1	Создание рабочих групп педагогических работников по компетенциям WorldSkills Russia, совпадающих с направлениями подготовки в колледже, с целью поэтапного формирования технологии эффективной подготовки обучающихся.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.6.2	Обновление образовательных программ и их корректировка в соответствии с требованиями методики WSR, составление фондов оценочных средств с учетом конкурсных заданий и критериев оценки по компетенциям WorldSkills Russia;	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.6.3	Внедрение в образовательный процесс индивидуальных образовательных маршрутов.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
1.7	Доля выпускников, успешно прошедших процедуру независимой оценки квалификаций, в общем количестве заявленных на процедуру (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		100%	100%	100%	94%	100%	100%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	1.7.1	Обеспечение площадок оптимальными средствами и необходимой инфраструктурой для проведения ДЭ по компетенции в соответствии с техническими описаниями и инфраструктурными листами. Аккредитация центра проведения ДЭ	ежегодно	зам. директора по УПР			
	1.7.2	Информирование обучающихся о сроках и порядке проведения ДЭ, максимальное подведение квалификационных экзаменов к стандартам ДЭ.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			

1.7.3	Внесение изменений в основные профессиональные образовательные программы: - корректировка учебного плана, введение новых дисциплин, перераспределение объема часов на дисциплины, модули, практики; корректировка в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.7.4	Разработка локального акта «Об организации и проведении государственного экзамена в форме демонстрационного экзамена в рамках Государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»	2018 г.	зам. директора по УР, УПР				
1.7.5	Обучение преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителей практик как экспертов по проведению и оценке демонстрационных экзаменов.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.7.6	Организация подготовки экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам WorldSkills из числа работодателей	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.7.7	Обеспечение мероприятий для адаптации обучающихся к новой форме аттестации.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.7.8	Разработка контрольно – оценочных средства в формате демонстрационного экзамена;	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
1.8	Доля обучающихся ПОО, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		60%	65%	70%	75%	80%	85%

	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	1.8.1	Организация и проведение мониторинга потребности в дополнительном образовании	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.8.2	Анализ рынка труда и разработка новых предложений по организации дополнительных профессиональных программ с привлечением работодателей	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.8.3	Проектирование образовательных программ, учитывающих запросы потребителя и ресурсные возможности колледжа средствами вариативно наполняемых модулей.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.8.4	Разработка серии краткосрочных программ и мастер-классов по востребованным и перспективным компетенциям.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	1.8.5	Разработка контрольно – оценочных средств для оценки качества подготовки по дополнительным образовательным программам	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
1.9	Доля образовательных программ, реализуемых на базе учебно-производственных площадок, созданных совместно с работодателями, в общем количестве реализуемых программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		27%	36%	41%	46%	46%	53%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	1.9.1	Заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве в том числе в сфере разработки образовательных программ в целях реализации практико-ориентированного обучения.	ежегодно	зам. директора по УПР			
	1.9.2	Организация наставничества на предприятиях- работодателей.	ежегодно	зам. директора по УПР			

	1.9.3	Реструктуризация деятельности учебно-производственного цеха в учебную фирму при участии работодателей	ежегодно	зам. директора по УПР			
	1.9.4	Участие в общественных объединениях работодателей в сфере индустрии красоты и общественного питания	ежегодно	зам. директора по УПР			
	1.9.5	Обеспечение участия работодателей в общественном управлении ЧГКИПиТ на принципах частно-государственного партнерства	ежегодно	зам. директора по УПР			
1.10.	Доля обучающихся, отчисленных за невыполнение учебного плана без уважительной причины, в общем количестве отчисленных (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		1%	0,8%	0,8%	0,7%	0,5%	0,5%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	1.10.1	Применение активных методов и форм обучения, новых педагогических технологий. Формирование индивидуального подхода к обучению	ежегодно	зам. директора по УР.			
	1.10.2	Систематический контроль и оценка результатов обучения, своевременное выявление пробелов. Меры по устранению отставаний в учебе (дополнительные занятия).	ежегодно	зам. директора по УР.			
	1.10.3	Создание системы работы с отстающими обучающимися на основе индивидуальных планов по устранению пробелов знаний и ликвидации задолженностей.	ежегодно	зам. директора по УР.			
Задача 2. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся							
2.1			Показатель ожидаемого результата				

	Доля обучающихся по дополнительным образовательным программам, реализуемым в ПОО, в общем количестве обучающихся ПОО (%)	факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		10%	15%	21%	23%	28%	34%
	№	Наименование мероприятий			Срок реализации	Исполнитель	
	2.1.1	Лицензирование дополнительных образовательных программ общеразвивающей и творческой направленности			3 года	директор	
	2.1.2	Создание дополнительных образовательных программ, отвечающих интересам обучающихся			ежегодно	зам. директора по УВР	
	2.1.3	Разработка и внедрение системы оценки качества дополнительного образования, организация и проведение мониторинга в области функционирования и развития системы дополнительного образования и воспитания в колледже			ежегодно	зам. директора по УВР	
2.2	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений (пользующихся государственной поддержкой), в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		10%	20%	30%	30%	30%	30%
	№	Наименование мероприятий			Срок реализации	Исполнитель	
	2.2.1	Установление связей с молодежными организациями, объединениями, пользующихся государственной поддержкой.			ежегодно	зам. директора по УВР	
	2.2.2	Участие в мероприятиях, организуемых организациями, объединениями, пользующихся государственной поддержкой.			ежегодно	зам. директора по УВР	
	2.2.3	Создание школы лидерства из обучающихся, входящих в состав организаций, объединений, пользующихся государственной поддержкой			1 год	зам. директора по УВР	

2.3	Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общем количестве обучающихся в ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			10%	20%	30%	30%	30%	30%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	2.3.1	Развитие волонтерской деятельности в колледже как системы воспитания гражданской активности и ответственности	ежегодно	зам. директора по УВР				
2.3.2	Создание объединения волонтерского движения в колледже	1 год	зам. директора по УВР					
2.3.3	Установление и развитие связей с волонтерскими движениями г. Челябинска, Челябинской области, РФ.	ежегодно	зам. директора по УВР					
2.4	Доля обучающихся, сдавших нормативы ГТО, в общем количестве обучающихся в ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			10%	16%	21%	23%	26%	28%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	2.4.1	Проведение мониторинга сдачи норм ГТО	ежегодно	зам. директора по УВР				
2.4.2	Реализация плана работы по популяризации сдачи нормативов ГТО	ежегодно	зам. директора по УВР					
2.4.3	Организовать сдачу нормативов ГТО с периодичностью– 1 раз в год.	ежегодно	зам. директора по УВР					
2.5	Доля обучающихся, участвующих очно в областных конкурсах, входящих в Календарь областных мероприятий		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.

	(за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся в ПОО (%)	13%	16%	16,8%	18,4%	19%	21%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель	
	2.5.1	Ежегодная корректировка плана работы колледжа в соответствии с Календарем областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности)	ежегодно			зам. директора по УВР	
	2.5.2	Развитие системы внутренних конкурсов направленных на выявление талантливой молодежи.	ежегодно			зам. директора по УВР	
	2.5.3	Увеличение числа объединений, направленных на развитие творческих способностей обучающихся	ежегодно			зам. директора по УВР	
	2.5.4	Разработка и реализация системы поощрений талантливой молодежи.	ежегодно			зам. директора по УВР	
2.6	Доля победителей и призеров в числе участвующих в конкурсах, входящих в Календарь областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности) (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		36%	35,5%	37,7%	38,9%	41,1%	44,3%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель	
	2.6.1	Создание системы педагогической поддержки участников областных конкурсов, входящих в Календарь областных мероприятий.	ежегодно			зам. директора по УВР	
	2.6.2	Организация внутреннего повышения квалификации педагогических работников в сфере интеллектуального и творческого развития обучающихся	ежегодно			зам. директора по УВР	
2.7	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях по гражданско-патриотическому воспитанию, в общем количестве обучающихся (%).	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.

		29%	30%	35%	40%	45%	50%	
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель		
	2.7.1	Разработка концепции развития гражданско-патриотического воспитания в соответствии с государственной программой "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации "		ежегодно		зам. директора по УВР		
	2.7.2	Разработка и реализация проектов по гражданско-патриотическому воспитанию		ежегодно		зам. директора по УВР		
2.8	Доля обучающихся, совершивших правонарушения и стоящих на внешнем учете, в общем количестве обучающихся (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			1%	0,80%	0,70%	0,50%	0,50%	0,50%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель		
	2.8.1	Социализация обучающихся группы риска, через включение в профессионально-значимую деятельность, спорт и творчество.		ежегодно		зам. директора по УВР		
	2.8.2	Реализация программы «Профилактики правонарушений» совместно с правоохранительными органами и социальными службами.		ежегодно		зам. директора по УВР		
2.9	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в общем количестве обучающихся (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			20%	20%	30%	31%	31%	31%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель		
	2.9.1	Внедрение новых форм студенческого самоуправления		ежегодно		зам. директора по УВР		
	2.9.2	Реализация социальных проектов, предложенных студентами.		ежегодно		зам. директора по УВР		

	2.9.3	Повышение роли органов студенческого самоуправления в управленческой деятельности колледжа	ежегодно	зам. директора по УВР			
Задача 3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования							
3.1	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		43%	52%	58%	64%	68%	72%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	3.1.1	Формирование внутренней системы повышения квалификации педагогических работников в соответствии требованиям профессионального стандарта	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.1.2	Совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций;	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.1.3	Обеспечение условий для представления опыта научно-методической и инновационной деятельности на областном (всероссийском, международном уровне);	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.2	Доля педагогических работников, чья квалификация соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		70%	76%	82%	80%	89%	94,7%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			

	3.2.1	Профессиональная переподготовка педагогических работников по направлению (профилю), соответствующему преподаваемому курсу (модулю), учебному предмету, дисциплине	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	3.2.2	Дополнительное профессиональное образование педагогических работников в области профессионального образования и (или) профессионального обучения	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	3.2.3	Повышение квалификации педагогических работников профессионального учебного цикла в форме стажировки в профильных организациях	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.3.	Доля руководителей и педагогических работников ПОО, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общем числе руководителей и педагогических работников, осуществляющих подготовку по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		44,4%	50%	60%	70%	85%	100%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	3.3.1	Организация обучения руководителей и педагогических работников по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	3.3.2	Участие в работе ОМО	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			

	3.3.3	Публикация управленческого методического опыта в периодической печати педагогической и управленческой направленности	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	3.3.4	Участие в работе сессий ФИРО и агентства WorldSkills	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.4	Доля педагогических работников, прошедших подготовку к деятельности в качестве экспертов демонстрационного экзамена и чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)», в общем числе педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		15%	18,4%	21,1%	25%	30%	34,8%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	3.4.1	Организация подготовки педагогических работников к деятельности в качестве экспертов демонстрационного экзамена и чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.4.2	Обучение по программе 5000 мастеров	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.4.3	Аттестация экспертов демонстрационного экзамена	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.5	Доля молодых специалистов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		33,3%	34,4%	33,6%	32,6%	32,6%	34,1%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
3.5.1	Привлечение к педагогической работе выпускников учреждения, содействие выпускникам в получении высшего педагогического образования.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				

	3.5.2	Формирование системы поддержки молодых специалистов	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
	3.5.3	Содействие молодым специалистам, оказание им своевременной методической помощи, развитие системы наставничества молодым педагогам.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.6	Доля педагогических работников, принимающих участие в областных профессиональных конкурсах, в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		10%	13%	14%	17%	19%	20%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	3.6.1	Проведение внутренних конкурсов профессионального мастерства	ежегодно	зам. директора по УР, УПР			
3.6.2	Организация системной работы по подготовке педагогических работников к областным конкурсам профессионального мастерства	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.6.3	Развитие мер по мотивации участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
3.7	Доля педагогических работников, представивших очно опыт научно-методической и инновационной деятельности на областном (всероссийском, международном) уровне, в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		10%	12,8%	14,0%	17,4%	18,9%	20,2%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
3.7.1	Создание системы мониторинга представления опыта научно-методической и инновационной деятельности	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				

	3.7.2	Создание службы методической поддержки педагогов в инновационной деятельности	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
	3.7.3	Развитие мер по мотивации представления опыта научно-методической и инновационной деятельности педагогическими работниками колледжа на различных уровнях	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
Задача 4. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями								
4.1	Доля обучающихся ПОО, обеспеченных местами в общежитии, в общем количестве нуждающихся (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			100%	100%	100%	100%	100%	100%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	4.1.1	Создание программы по созданию комфортной среды проживания для обучающихся колледжа	ежегодно	зам. директора по УВР				
4.1.2	Развитие материальной базы общежития	ежегодно	зам. директора по УВР					
4.2	Количество образовательных программ профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения, реализуемых для взрослого населения (ед.)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			7	8	9	11	13	14
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	4.2.1	Анализ рынка труда и разработка новых предложений по организации дополнительных профессиональных программ реализуемых для взрослого населения	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				

	4.2.2	Разработка, апробация и внедрение модульных мобильных программ ДПО для преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО, незанятого взрослого населения.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
	4.2.3	Разработка, апробация и внедрение программ профессионального обучения по запросу ключевых партнеров-работодателей, запросу социальной сферы (учебные заведения, больницы, система ГУФСИН; для незанятого населения)	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
4.3	Количество обучающихся из числа взрослого населения, охваченных программами профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения (чел.)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			70	90	100	140	160	180
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации		Исполнитель			
	4.3.1	Мониторинг удовлетворенности обучающихся из числа взрослого населения, предоставляемыми образовательными услугами	ежегодно		зам. директора по УР, УПР			
4.3.2	Создание маркетинговой системы предоставляемых образовательных услуг	ежегодно		зам. директора по УР, УПР				
4.3.3	Развитие на базе колледжа площадок для реализации кулинарных проектов, организации кулинарных мастер-классов, авторских образовательных программ	ежегодно		зам. директора по УР, УПР				
4.4	Доля адаптированных образовательных программ для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов в общем числе образовательных программ, реализуемых в ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			18%	27%	33%	38%	46%	53%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации		Исполнитель			

	4.4.1	Разработка адаптированных программ для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
	4.4.2	Апробация адаптированных программ с учетом особенностей психофизического развития индивидуальных возможностей лиц с ОВЗ и инвалидов.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
	4.4.3	Мониторинг удовлетворенности обучающихся из числа лиц с ОВЗ и инвалидов, предоставляемыми образовательными услугами.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
4.5	Доля педагогических работников ПОО, прошедших переподготовку или повышение квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, в общей численности педагогических работников, работающих с данным контингентом обучающихся (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			0%	24%	40%	51,4%	57,5%	64,4%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель				
	4.5.1	Повышение квалификации педагогических работников по программам тьюторского сопровождения, базовых основ владения русским жестовым языком для коммуникативного общения с лицами с ограниченными слуховыми возможностями.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР				
4.5.2	Создание системы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью	ежегодно	зам. директора по УР, УПР					
4.5.3	Повышение квалификации, по программам обучения экспертов профессионального движения Абилимпикс.	ежегодно	зам. директора по УР, УПР					
4.6	Доля образовательных программ, оснащенных не менее чем на 50 % электронными образовательными ресурсами, в общей численности реализуемых в ПОО образовательных программ (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			36,4%	54,5%	66,6%	69,2%	76,9%	84,6%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель					

	4.6.1	Создание дополнительных серверов на образовательном портале колледжа	в течении 1 года	зам. директора по информатизации			
	4.6.2	Создание мобильного класса, оснащенного индивидуальными мобильными компьютерами (ноутбуками), с программным обеспечением не менее 13 шт.	в течении 1 года	зам. директора по информатизации			
	4.6.3	Внедрение электронных учебно-методических комплексов по дисциплинам и профессиональным модулям.	ежегодно	зам. директора по информатизации			
4.7	Доля образовательных программ, реализуемых с использованием дистанционных образовательных технологий (в том числе онлайн-курсы), в общем числе реализуемых образовательных программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		0%	18%	25%	38,4%	46%	53%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	4.7.1	Апробация и внедрение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся	в течении 1 года	зам. директора по информатизации			
	4.7.2	Приобретение интерактивного оборудования для реализации дистанционных образовательных технологий	в течении 1 года	зам. директора по информатизации			
	4.7.3	Методическое сопровождение процесса внедрения дистанционных образовательных технологий	ежегодно	зам. директора по информатизации			
4.8	Количество школьников, охваченных образовательными программами, реализуемыми на базе ПОО (чел.)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
	12	40	50	80	120	150	
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			

	4.8.1	Разработка плана совместной работы колледжа со школами по формированию допрофессиональных знаний и опыта практической деятельности через организацию профессиональных проб.	ежегодно	зам. директора по УВР			
	4.8.2	Формирование компетенций, соответствующих выбранной профессии в рамках предложенных колледжем профессиональных проб.	ежегодно	зам. директора по УВР			
	4.8.3	Активное участие в движении JuniorSkills (привлечение школьников в получении компетенций и подготовки для участия в чемпионате на базе колледжа)	ежегодно	зам. директора по УВР			
4.9	Количество реализуемых в ПОО программ для школьников (ед.)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		1	3	5	5	5	5
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
	4.9.1	Разработка и апробация модульных программ ДПО для школьников.	ежегодно	зам. директора по УВР			
4.9.2	Подготовка материально-технического, правового, информационного, организационно-кадрового обеспечения реализации образовательных программ для школьников.	ежегодно	зам. директора по УВР				
4.9.3	Организация мониторинга эффективности внедрения программ для школьников	ежегодно	зам. директора по УВР				
4.10	Количество проведенных ПОО мероприятий для школьников (ед.)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.

		30	35	40	45	50	50
№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
4.10.1	Организация презентаций и защит проектов по результатам профессиональных проб. Получение сертификатов о прохождении профессиональных проб.	ежегодно			зам. директора по УВР		
4.10.2	Организация профориентационных творческих конкурсов.	ежегодно			зам. директора по УВР		
4.10.3	Организация профориентационных выставок с мастер-классами на базе колледжа.	ежегодно			зам. директора по УВР		
4.10.4	Проведения Дней открытых дверей	ежегодно			зам. директора по УВР		
Задача 5. Совершенствование материально-технической базы профессиональной образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования							
5.1	Доля реализуемых основных профессиональных образовательных программ, оснащение МТБ по которым соответствует требованиям ФГОС, в общем объеме реализуемых основных образовательных программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		63,6%	81,8%	83,3%	84,6%	92,3%	92,3%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
5.1.1	Мониторинг оснащения МТБ на соответствие требованиям ФГОС реализуемых основных профессиональных образовательных программ.	ежегодно			зам. директора по УР, УПР		

	5.1.2	Дооснащение учебных лабораторий оборудованием в соответствии с требованием ФГОС по ТОП 50, требованиям инфраструктурных листов Вордскилс по компетенциям	ежегодно	зам. директора по УПР			
	5.1.3	Планирование финансовых вложений в оснащение МТБ в том числе за счет расширения объема приносящей доход деятельности	ежегодно	зам. директора по УПР			
5.2	Число реализуемых в ПОО компетенций WSR, оснащение МТБ по которым полностью соответствует инфраструктурным листам (ед.)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		2	2	3	4	4	4
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель			
5.2.1	Определение возможности расширения учебных лабораторий для создания большего количества рабочих мест по реализуемым в колледже компетенциям WSR, для размещения МТБ которое полностью соответствует инфраструктурным листам	ежегодно	директор				
5.2.2	Дооснащение МТБ по реализуемым в колледже компетенциям WSR для полного соответствия инфраструктурным листам	ежегодно	зам. директора по АХЧ				
5.2.3	Привлечение социальных партнеров к оснащению площадки WSR на базе колледжа профессиональным технологическим оборудованием с последующей возможностью для них использования данной площадки в маркетинговых и образовательных целях;	ежегодно	зам. директора по АХЧ				

5.3	Доля направлений деятельности ПОО, обслуживаемых автоматизированными системами управления, в общем числе направлений деятельности (прием абитуриентов, учет контингента, организация и ведение образовательного процесса, учет успеваемости — «электронные журналы», учебно-методическое обеспечение) (%)		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			50%	66,6%	183,3%	83,3%	83,3%	83,3%
	№	Наименование мероприятий						
5.3.1	Внедрение в образовательный процесс АСУ учета успеваемости — «электронные журналы», учебно-методическое обеспечение	в течении 1 года		зам. директора по информатизации				
5.3.2	Внедрение в образовательный процесс АСУ систем мониторинга и контроля	в течении 1 года		зам. директора по информатизации				
Задача 6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программы развития								
6.1	Консолидированный объем средств ПОО, обеспечивающих реализацию программы развития (млн руб.), в том числе:		Показатель ожидаемого результата					
			факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
	6.1.1	из областного бюджета	113	121	132	133	134	135
	6.1.2	от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги, хозрасчетная деятельность и т. д.)	9	10	11	12	13	14
6.1.3	иные (привлеченные средства федерального бюджета, работодателей, внебюджетных фондов, населения и т. д.)	0	1	1	1	1	1	
6.2			Показатель ожидаемого результата					

	Доля доходов от платных образовательных услуг в общем объеме доходов (%)	факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		55,6%	60%	59,6%	58,3%	55,3%	54,3%
	№	Наименование мероприятий					
	6.2.1	Увеличение объема платных образовательных услуг					
6.3	Доля доходов, полученных от хозрасчетной деятельности, в общем объеме доходов образовательной организации (без учета аренды) (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		44,4%	40%	40,4%	41,7%	44,7%	45,7%
	№	Наименование мероприятий					
		Увеличение дохода от реализации кулинарной готовой продукции					
		Оплата за общежития					
6.4	Доля внебюджетных расходов, направленных на оснащение ПОО учебно-производственным оборудованием (в том числе СЦК, ЦПДЭ), в общем объеме внебюджетных расходов ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		7,7%	18%	20,9%	23,3%	22,3%	22,1%
	№	Наименование мероприятий					
		Увеличение доли внебюджетных расходов, направленных на оснащение ПОО учебно-производственным оборудованием (в том числе СЦК, ЦПДЭ)					

**Внешняя рецензия на программу развития ГБПОУ «Челябинский
государственный колледж индустрии питания и торговли»
на 2019-2023 г.**

Программа развития государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» является управленческим документом, в котором зафиксирован механизм достижения стратегических и тактических задач развития данной профессиональной образовательной организации с учетом приоритетов и целей государственной и региональной политики в сфере профессионального образования.

В программе развития заложены системные изменения в организации с учетом внутренней ситуации и запросов внешней среды и с ориентацией на конкурентные преимущества данной ПОО. Программа развития ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» характеризуется целостностью в единстве образовательной, управленческой, инновационной подсистемы, обеспечивающих функционирование и развитие ПОО. В программе описано содержание инновационной деятельности и механизмов ее реализации, имеются критерии количественной и качественной оценки достижения прогнозируемых результатов. Проработаны механизмы финансового обеспечения реализации программы развития с учетом расширения внебюджетной составляющей финансирования деятельности колледжа.

Таким образом, программа развития ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» в процессе ее реализации и достижения поставленных целей должна обеспечить для образовательной организации: снижение степени неопределенности при принятии стратегически важных решений; наиболее эффективное использование имеющихся ресурсов; определение оптимальных внутренних

и внешних условий эффективного функционирования; систему управленческих решений по переходу в новое качественное состояние и режим развития.

Рецензент

д.п.н., профессор, заместитель директора ППИ ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ

Уварина Наталья Викторовна

14.12.2018 г.



Внутренняя рецензия программы развития ГБПОУ «Челябинский
государственный колледж индустрии питания и торговли»

Программа развития Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли разработана проектной группой в составе: Е.В.Берсенева, директор ГБПОУ «ЧГКИПиТ», О.Н. Худякова, заместитель директора по УР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», Н.С.Ванюкова, заместитель директора по УПР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», Е.Ф.Ярославцева, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», С.В.Потапова, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», руководитель Коркинского филиала заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», Т.И.Петрухина, заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», руководитель Копейского филиала заместитель директора по УВР ГБПОУ «ЧГКИПиТ», Е.В.Наглер, методист ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Программа развития разработана на период 2019 – 2023 г.г. Программа развития является управленческим документом, призванным закрепить механизмы достижения задач развития профессиональной образовательной организации с учетом приоритетов и целей государственной и региональной политики в сфере образования. Целью программы является -модернизация деятельности профессиональной образовательной организации, обеспечивающей доступную для различных категорий населения современную качественную подготовку квалифицированных кадров в соответствии с требованиями социально-экономического развития Челябинской области и создающей условия для трудоустройства выпускников.

Программа развития соответствует нормативной модели, закреплённой методическими рекомендациями по разработке программы развития профессиональной образовательной организации на 2019 – 2023 г. В программе развития ГБПОУ «ЧГКИПиТ» запланированы направления

изменений в ПОО в соответствии с перспективами развития рынка труда, сферы профессионального образования и приоритетами государственной образовательной политики, при этом учтены особенности экономического и социального развития Челябинской области.

Дано аналитико – прогностическое обоснование программы развития, в котором проведён анализ состояния и прогноз тенденций значимой для ПОО социальной среды регионального и муниципального уровня; образовательных потребностей населения и работодателей, адресуемых ПОО, изменений социального заказа; анализ и оценку достижений и конкурентных преимуществ ПОО, полученных в ходе реализации предыдущего цикла развития, инновационной обстановки и инновационного потенциала Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли». На основе аналитико – прогностического обоснования сформирована концепция будущего состояния профессиональной образовательной организации, которая содержит формулировку перечня новых идей, за счет разработки и освоения которых будет осуществляться развитие организации в соответствии с принятой ПОО миссией.

Механизм реализации программы развития представлен в табличной форме, с указанием сроков реализации отдельных проектов и закрепленными индикативными показателями.

Данная программа развития при условии ее полной реализации должна привести к достижению поставленной цели и стать эффективным инструментом развития ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Члены научно – методического совета:

Е.В. Наглер

С. В. Копылова

О.В. Харламова

