

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа

программа магистратуры	Управление процессами и документационно- правовое обеспечение системы профессионального образования
по направлению подготовки	44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Идентификационный код ВКР	949

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой ДПО
_____ М.Б. Ларионова
« ___ » _____ 20__ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Исполнитель:
магистрант группы мЗДПОу-302

Н.Н. Русанова

Руководитель:
к.э.н., доцент, доцент кафедры
ПЭО

Е.И. Чучкалова

Нормоконтролер:
ассистент кафедры ДПО

А.Е. Новосёлова

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения
Направление 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
подготовки код наименование
Программа Управление процессами и документационно-правовое обеспечение системы
магистратуры профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ
И.о. заведующего кафедрой

И. В. Осипова

подпись

фамилия и.о.

10 апреля 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу (ВКР)

магистранта 3 курса группы мЗДПОу-302

Русанова Наталья Николаевна

фамилия, имя, отчество полностью

1. Тема ВКР Проектное управление стратегическим развитием образовательной организации
(форма ВКР) магистерская диссертация

Утверждена распоряжением по институту от 10 апреля 2019 г. № 12-00-06-112/1

2. Руководитель Чучкалова Елена Ивистальевна

фамилия, имя, отчество полностью

к.э.н.

доцент

доцент кафедры ПЭО

РГППУ

ученая степень

ученое звание

должность

место работы

3. Место преддипломной практики ГБПОУ СО «УГК имени И.И. Ползунова»

4. Исходные данные к работе и основная литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017 г.

2. Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий», утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 г. №9

3. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года от 29.12.2010 г. №1910-ПП

4. Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года», утверждённая постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП

5. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов)

1. Основные аспекты управления стратегическим развитием образовательной организации

2. Направления стратегического развития образовательной организации в современных условиях:
региональный аспект

3. Оценка условий деятельности образовательной организации СПО в городе Кировград
4. Анализ потребности в подготовке кадров уровня среднего профессионального образования
5. Подготовка рекомендаций по управлению стратегическим развитием колледжа на основе проектного подхода
6. Организационные решения в реализации Дорожной карты

6. Перечень демонстрационных материалов (чертежей, плакатов, слайдов и т.п.) _____

1. Слайд-презентация

7. Календарный план выполнения ВКР

№ п/п	Наименование этапов подготовки ВКР	Срок выполнения этапа	Процент выполнения ВКР	Отметка руководителя о выполнении ВКР
	Выполнение ВКР во время преддипломной практики	16.09.2019	20	
	Выполнение работ по разрабатываемым вопросам и изложение их в тексте ВКР:	30.09.2019		
	1. Написание теоретической главы	Апрель 2018 – Сентябрь 2019	20	
	2. Проектная часть работы	Январь 2019 – Октябрь 2019	20	
	3. Оценка результатов реализации проекта	Май 2019 – Октябрь 2019	15	
	Оформление текста ВКР	05.11.2019	10	
	Выполнение чертежей, оформление демонстрационных материалов	01.11.2019	5	
	Нормоконтроль	05.11.2019	5	
	Подготовка доклада к защите в ГЭК	01.11.2019	5	
	Допуск к защите	26.10.2019		

8. Консультанты по разделам ВКР

Наименование раздела	Консультант	Задание выдал		Задание принял		
		подпись	дата	оценка	подпись	дата

Руководитель _____
подпись _____ дата _____

Магистрант
задание получил _____
подпись _____ дата _____

задание выполнил _____

9. Все материалы выпускной квалификационной работы проанализированы
Считаю возможным допустить _____ к защите
_____ фамилия и.о. магистранта
ВКР в государственной экзаменационной комиссии
Руководитель _____
подпись _____ дата _____

10. Допустить _____ к защите выпускной квалификационной работы
_____ фамилия и.о. магистранта
в государственной экзаменационной комиссии (протокол заседания комиссии по допуску к защите ВКР
От «__» _____ 20__ г. № _____)

Заведующий
кафедрой _____
подпись _____

АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа выполнена на 93 страницах, содержит 4 рисунка, 9 таблиц, 62 использованных источников литературы, а также 5 приложений на 13 страницах.

Ключевые слова: СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ; РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ; ОПТИМИЗАЦИЯ; РЕОРГАНИЗАЦИЯ; УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ; ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ; ДОРОЖНАЯ КАРТА.

В работе решаются вопросы развития региональной системы профессионального образования Свердловской области, которые зависят от участия в решении стратегических задач социально-экономического развития. Практическая значимость работы подчеркивается созданием нового образовательного комплекса по подготовке кадров для Кировградского городского округа в соответствии с потребностями градообразующих предприятий и для удовлетворения потребностей населения. Целью работы является разработка «Дорожной карты» и разработка практического занятия по теме: «Стратегическое управление образовательной организацией». В работе решались следующие основные задачи: осуществить обзор литературы об основных особенностях управления стратегическим развитием образовательных организаций; ознакомление с нормативно-правовыми основами регионального развития системы среднего профессионального образования; оценка функционирования образовательной организации в условиях реорганизации.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты управления стратегическим развитием организации среднего профессионального образования. Изучается нормативно-правовая основа регионального развития системы СПО в условиях модернизации. Подчеркиваются особенности проектного подхода.

Во второй главе анализируется состояние системы подготовки кадров и потребности в подготовке кадров на территории Кировградского городского округа. Осуществляется оценка функционирования образовательной организации.

В третьей главе даются рекомендации по управлению стратегическим развитием колледжа на основе проектного подхода с разработкой Дорожной карты.

В дипломной работе разработано практическое занятие «Стратегическое управление образовательной организацией».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ СПО.....	10
1.1. Особенности стратегического планирования деятельности образовательной организации.....	10
1.2. Направления стратегического развития образовательной организации СПО в современных условиях: региональный аспект.....	16
1.3. Особенности метода проектного управления развитием колледжа.....	22
2. ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СПО.....	29
2.1. Оценка функционирования Кировградского филиала ГБПОУ СО «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова»	29
2.2. Анализ готовности колледжа к участию в Национальном проекте «Образование»	37
2.3. Анализ потребности в подготовке кадров уровня среднего профессионального образования.....	45
3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ КОЛЛЕДЖА НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА.....	53
3.1. Обоснование Дорожной карты стратегического развития колледжа.....	53
3.2. Организационные решения в реализации Дорожной карты.....	57
3.3. Методическая разработка практического занятия «Стратегическое управление образовательной организацией»	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81
1. Количество обучающихся.....	81
2. Контингент обучающихся в учреждениях СПО ГКО.....	82
3. Затраты на модернизацию.....	84
4. Потребность в подготовке кадров.....	85
5. «Дорожная карта» развития Кировградского филиала ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» на 2019-2024 год	90

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, которые происходят в системе среднего профессионального образования в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», Федеральной целевой программы развития образования, предусмотренные статьями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», направлены на создание новой модели системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в России, на рост человеческого капитала, необходимого как для технологического развития экономики страны, так и для личностного развития¹.

Сегодня на рубеже смены приоритетов в области развития профессионального образования и перехода к новым механизмам управления содержанием профессионального образования отчетливо проявляются инновационные подходы к модернизации спектра и условий реализации образовательных программ в соответствии с приоритетами государственной политики в области среднего профессионального образования.

Внедрение новых моделей управления профессиональными образовательными организациями, реализация проектов по переходу на новые ФГОС по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50, актуализированные специальности) на уровне профессиональной образовательной организации в соответствии с алгоритмом запуска предполагает решение как минимум четырех задач:

– оценку готовности образовательной организации к внедрению ФГОС по ТОП-50 и актуализированным специальностям на основе инвентаризации реализуемых образовательных программ (ОП) подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена;

¹Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 - ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря. Ст. 68.

- разработку проекта внедрения ФГОС по ТОП-50 и актуализированным специальностям в образовательной организации;
- обеспечение разработки и реализации образовательных программ на основе примерных основных образовательных программ (ПООП) с учетом региональной и отраслевой специфики;
- развитие кадрового потенциала образовательной организации.

Структура ФГОС по ТОП-50 и актуализированным специальностям полностью соответствуют части 3 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и включает в себя наряду с общими положениями требования к:

- 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) результатам освоения основных образовательных программ¹.

В целом ФГОС по ТОП-50 и актуализированным специальностям имеет следующие характерные особенности:

- виды деятельности и профессиональные компетенции разработаны с учетом требований международных и профессиональных стандартов, а также передовых технологий;
- изменена номенклатура и ориентация общих компетенций;
- повышена академическая свобода образовательных организаций в части формирования структуры и содержания образования;
- определены сроки обучения на основе рекомендаций заказчиков рабочих кадров;

¹Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 -ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря. Ст. 11.

– определены условия реализации образовательной программы, в том числе введены дополнительные требования к опыту практической деятельности педагогических работников;

– введен новый вид проведения государственной итоговой аттестации – демонстрационный экзамен.

Перед профессиональным образованием встают задачи выбора направлений развития с целью участия в решении стратегических задач социально-экономического развития России.

Развитие региональной системы профессионального образования Свердловской области также обуславливаются, с одной стороны социально-экономическими и демографическими факторами, с другой – задачами, стоящими перед самой системой образования¹.

Учреждения среднего профессионального образования Уральского региона накопили интересный и полезный для образовательного сообщества опыт решения проблем, характерных для среднего профессионального образования в целом.

В образовании действуют законы рыночной экономики, появилась конкурентная среда. Сейчас необходимо заниматься вопросами развития и продвижения образовательных услуг. Без профессионального и продуманного подхода к позиционированию и средствам продвижения среднего профессионального образовательного учреждения, видения перспектив развития, формирования комплексных планов деятельности, невозможна успешная деятельность образовательных учреждений.

Все выше изложенное подчеркивает актуальность данной работы: создание интеграционных систем профессионального образования, ориентированных не только на освоение образовательных программ, а и на формирование компетенций, которые исключают стихийность, обеспечивают высокую организованность и эффективность работы.

¹Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года: утв. Губернатором Свердловской области от 29.12.2010. № 1910-ПП.

Практическая значимость работы: обеспечение интеграции учебных заведений позволит сформировать новый образовательный комплекс для решения задач по подготовке кадров для Кировградского городского округа в соответствии с потребностями градообразующих предприятий и для удовлетворения потребностей города и населения.

Экономическая значимость работы: позволит использовать имеющиеся в организации ресурсы для эффективного внедрения новых ФГОС и обеспечения качества профессионального образования в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями по различным специальностям.

Объект исследования: Кировградский филиал государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова».

Предмет исследования: организационные отношения в процессе стратегического развития образовательной организации.

Цель работы: Совершенствование деятельности образовательной организации в аспекте обеспечения потребности предприятий Кировградского городского округа в квалифицированных кадрах.

В соответствии с этим, решались следующие основные задачи:

1. Осуществить обзор литературы и ознакомиться с нормативно-правовыми основами регионального развития среднего профессионального образования;
2. Ознакомиться с современными направлениями стратегического развития средних профессиональных образовательных организаций и особенностями проектного управления;
3. Провести исследование условий деятельности образовательной организации системы СПО;
4. Разработать рекомендации по управлению стратегическим развитием колледжа на основе экспертно-проектного подхода.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ СПО

1.1. Особенности стратегического планирования деятельности образовательной организации

В управлении образовательной организацией можно выделить стратегические и тактические аспекты. Так же к вопросам стратегии относят: цель, приоритетное направление и основные виды деятельности образовательной организации, личные преимущества и их использование, определение союзников и противников¹.

Стратегия образовательной организации – конечно это комплекс принципов деятельности и отношений ее с внешней и внутренней средой, перспективных целей, а также соответствующих решений по выбору инструментов достижения этих целей и ориентация деловой активности. Так же необходимо не забывать одновременно о перспективах развития, модели реагирования на изменения внешней среды, в которой действует данная образовательная организация. Стратегия проявляется в конкурентной позиции, в структуре образовательной организации, ее системе ценностей, в особенностях мотивации и контроля персонала².

Сегодня стало преобладать иное понимание стратегии как соединения рационально-выработанной стратегии и случайной стратегии, которая является результатом взаимодействия плановых и незапланированных действий. Такое новое понимание стратегии обусловлено высокой степенью изменчивости среды – будущее непредсказуемо, нет достоверных прогнозов, цели подвижны также, как и внешние условия. Именно поэтому успешно действующие образовательные организации управляют собственными изменениями с целью

¹Галкин В. Модернизация Российского образования. Вызовы нового десятилетия. Москва: Дело, 2016. 142 с.

²Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011. № 2227-р.

постоянной адаптации к внешней среде, которая постоянно изменяется. При разработке любой стратегии аналитическое размышление и интуиция должны дополнять друг друга.

Стратегия развития образовательной организацией – это общее направление развития. Если его нельзя указать точно, то все равно полезнее иметь не совсем четкое направление развития, чем никакого. Даже недостаточно четкое, но понятное общее направление можно воплотить в тактических шагах и программах развития образовательной организации. При этом стратегическое управление не должно быть слишком формальным и предсказуемым. Основная роль стратегического управления состоит в непрерывном изучении и изменении. Итак, стратегическое управление образовательной организацией - это процесс формирования стратегии, ее реализации и контроле, соответствия достигнутых результатов к запланированным целям¹.

Любая стратегия это – совокупность главных целей и основных способов их достижения; средство достижения конечного результата; план действий; объединение всех частей системы в единое целое; позиция в окружающей среде; перспектива, видение того состояния, к которому надо стремиться; результат анализа сильных и слабых сторон системы и определение возможностей устранения препятствий ее развития; заранее подготовленная реакция системы на изменение внешней среды; реакция системы на объективные внешние, внутренние обстоятельства ее деятельности.

Если говорить о стратегическом планировании, то это – конкретные действия и решения, предпринимаемых администрацией образовательной организации и ведущих к реализации стратегий, которые обеспечивают образовательному учреждению достижение поставленных целей².

¹ Трапицына С.Ю. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2017. 244 с.

² Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами организации: учеб. пособие. Москва: Кно-Рус, 2016. 208 с.

Стратегическое планирование всегда подразумевает стройную последовательность, взаимосогласованность и обоснованность всех процедур, которые связаны с решением проблемы планирования; определения начала процедуры для принятия решения: определение целей, которых необходимо достичь в плановом периоде; определение исходного уровня развития образовательной организации; определение объема и структуры потребностей в плановом периоде; согласованность потребностей и ресурсов на основе обязательного ранжирования и подготовки проектов управленческих решений.

Сущностью стратегического планирования в управлении образовательной организации будет являться ответ на три вопроса:

- 1) в каком положении образовательная организация находится в настоящее время?
- 2) в каком положении образовательная организация хотела бы находиться через несколько лет?
- 3) каким способом достигнуть желаемого положения?

По своему содержанию стратегическое управление основное внимание уделяет не только наличным ресурсам, а также возможностям наращивания потенциала образовательной организации. В основе стратегического менеджмента лежат стратегические решения¹.

Стратегические решения – это управленческие решения, которые:

- 1) ориентированы на будущее и обязательно закладывают основу для принятия оперативных управленческих решений;
- 2) сопряжены с большой долей неопределенностью, так как сталкиваются с неконтролируемыми внешними факторами, которые воздействуют на образовательную организацию;
- 3) связаны с вовлечением значительных ресурсов и могут иметь серьезные долгосрочные последствия для организации.

¹ Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учебник для вузов. Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2005. 576 с.

К числу стратегических решений можно отнести: реорганизацию образовательной организации, реконструкцию образовательной организации; внедрение новшеств; организационные изменения.

Любой процесс стратегического планирования состоит из нескольких этапов¹:

1. Определение миссии и целей образовательного учреждения.

Функция цели начинается с установления миссии, которая выражает философию и смысл существования образовательного учреждения.

Цель – это конкретизация миссии в форме, доступной для управления процессом их реализации.

Основные характеристики цели стратегического планирования заключается в следующем:

- четкая ориентация на определенный интервал времени;
- конкретность и измеримость;
- непротиворечивость и согласованность с другими миссиями и ресурсами;
- адресность и контролируемость.

Стратегия развития образовательной организации всегда определяется политикой организации.

Всегда оптимальный алгоритм строится из миссии и целей функционирования образовательного учреждения.

2. Выбор стратегии.

При выборе стратегии учитывают:

- конкурентность позиции образовательного учреждения;
- перспективы развития внутренней и внешней среды образовательного учреждения.

3. Реализация стратегии.

¹Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учебник для вузов. Москва: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1998. С. 28-32.

Успешная реализация стратегии приводит образовательное учреждение к достижению поставленных целей. Реализация стратегии осуществляется через разработку программ, бюджетной составляющей и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии.

4. Оценка и контроль выполнения.

Оценка реализуемой стратегии заключается в ответе на вопрос: приведет ли выбранная стратегия к достижению целей?

В том случае, когда стратегия соответствует целям образовательного учреждения, то дальнейшую ее оценку всегда целесообразно проводить по следующим направлениям:

- соответствие выбранной стратегии состоянию и требованиям окружения;
- соответствие выбранной стратегии потенциалу и возможностям образовательного учреждения;
- приемлемость риска, заложенного в стратегии.

Результаты реализации стратегии оцениваются, и с помощью системы обратной связи осуществляется контроль деятельности образовательного учреждения, в ходе которого может происходить корректировка предыдущих этапов.

Так же существует несколько видов стратегий образовательных учреждений:

1. Стратегии наступления свойственны лидерам регионального рынка образования или молодым образовательным учреждениям, пользующимся значительной поддержкой государства, крупнейших предприятий и финансовых учреждений. Например, УГМК Холдинг.

2. Стратегии обороны построены на укреплении рыночных позиций организаций, которые не могут полностью конкурировать с лидером регионального рынка или тратят ресурсы на разработку услуги, или же имеют неудачи в реализации основных образовательных услуг.

3. Стратегия концентрации - одна из наиболее распространенных стратегий на рынке образовательных услуг для больших организаций. Она состоит в концентрации на одном или нескольких сегментах рынка. Цель здесь состоит в удовлетворении потребностей выбранного целевого сегмента более качественно, чем конкуренты. Такая стратегия опирается и на дифференциацию, и на лидерство по издержкам, но только в рамках целевого сегмента. Стратегия позволяет добиться высокой доли рынка в целевом сегменте, но всегда ведет к малой доле рынка в целом.

4. Стратегия ликвидации характерна для организаций, находящихся в кризисных ситуациях (убыточность, распад коллектива, отзыв лицензии). Как правило, это касается организаций, которые уже не могут успешно конкурировать с крупными учебными заведениями региона. Для этого закрывают организацию с уплатой долгов.

В итоге можно сделать вывод, что основными составляющими успешного выполнения стратегии образовательной организации являются следующие:

- цели стратегии и планы доводятся до педагогических работников и сотрудников с тем, чтобы достичь с их стороны понимания того, к чему стремится организация, и вовлечь в процесс реализации стратегии;

- руководство своевременно обеспечивает поступление всех необходимых для реализации стратегии ресурсов, формирует план осуществления стратегии в виде целевых установок;

- в процессе реализации стратегии каждый уровень руководства решает свои задачи и осуществляет закрепленные за ним функции.

Таким образом, можно сделать вывод, что стратегическое планирование, безусловно, обеспечивает основу для всех управленческих решений. Функции организации, мотивации и контроля ориентированы на выработку стратегических планов. Без использования преимущества стратегического планирования и образовательные организации в целом, и члены педагогических коллективов будут лишены четкого способа оценки цели и направления развития колледжа.

1.2. Направления стратегического развития образовательной организации СПО в современных условиях: региональный аспект

Сегодня в регионе создаются современные системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, которые способны обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества¹.

Реорганизационные процессы, планируемые в образовательной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова» Кировградский филиал (далее по тексту – ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» КФ), регулируются следующими документами федерального и регионального уровней:

– Федеральный закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.;

– Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017 г.;

– Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий», утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 г. № 9;

– Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением

¹Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий»: утв. Протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25.10.2016. № 9.

Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р);

– Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);

– Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года от 18 июля 2013г.;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»;

– Перечень поручений президента РФ от 27.12.2017 года ПР-321 по итогам заседания Госсовета по вопросам повышения инвестиционной привлекательности регионов;

– Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 г.;

– Указ Президента РФ № 204 от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста;

– Закон Свердловской области от 15 июля 2013г. № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области»;

– Программа модернизации образовательных организаций Свердловской области, реализующей программы СПО, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров на 2018-2020 гг.;

– Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года от 29.12.2010 г. №1910-ПП;

– Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года», утверждённая постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП;

– Поручение Губернатора Свердловской области от 26 июля 2018 г. № 22-Екпп;

– Проект постановления Правительства Свердловской области разработан в соответствии со статьями 55 и 57-59 Гражданского кодекса Российской Федерации, статьей 56 Областного закона Свердловской области от 10 апреля 1995 года № 9-ОЗ «Об управлении государственной собственностью Свердловской области»;

– Указ Губернатора Свердловской области от 16.10.2012 № 791-УГ «О мерах по реализации на территории Свердловской области государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров с учетом требований инновационной экономики».

Образовательным организациям необходимо участие в федеральных и региональных проектах в условиях модернизации среднего профессионального образования и этому способствуют нормативно-правовые основы. Сейчас миссия профессиональных образовательных организаций расширилась – современный колледж не только предоставляет возможность обучения по основным профессиональным образовательным программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, но и создает условия формирования гибкой образовательной траектории с учетом состояния экономики и потребностей социума, предлагая новые образовательные продукты.

Образовательные организации системы среднего профессионального образования (далее СПО) должны гибко реагировать на социально-экономические изменения и предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности в соответствии с рисунком 1.

Статистические данные по обучающимся 6-9 классах на 5 лет

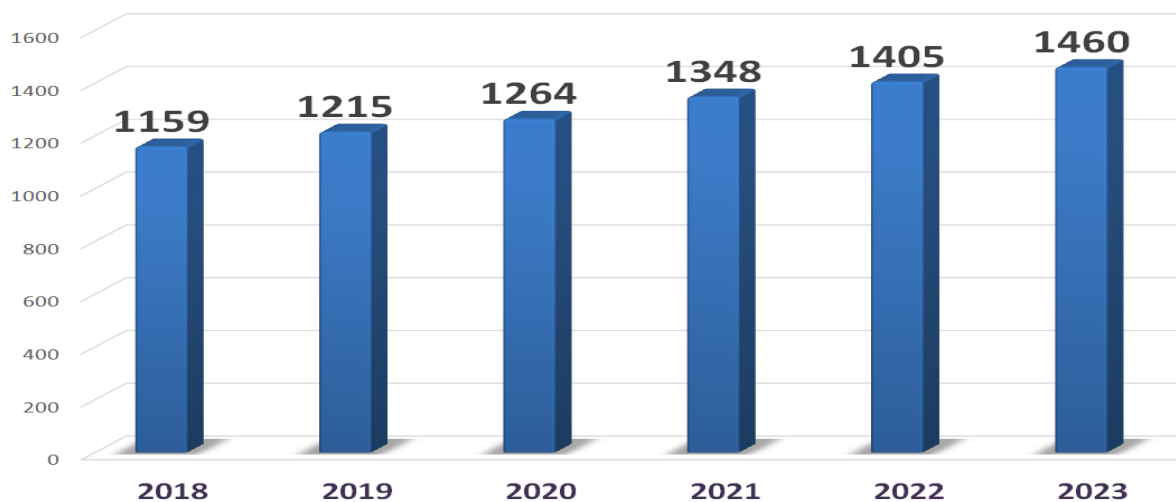


Рисунок 1 – Статистические данные по обучающимся в г. Кировград

В регионе создаются современные системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, которые способны обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества¹.

Основными принципами стратегического развития системы СПО является выстраивание государственно-частного партнерства в подготовке квалифицированных кадров. Усиливается роль общественных институтов управления подготовкой квалифицированных кадров. Появляется возможность освоения и признания новых компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности². Формируется информационная открытость системы профессионального образования.

Для решения комплекса задач при стратегическом развитии образовательной организации реализуются следующие мероприятия:

¹Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий»: утв. Протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25.10.2016. № 9.

²Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.07.2013.

- 1) Формируются механизмы гибкой адаптации системы подготовки кадров к изменяющимся потребностям рынка труда в количестве и качестве рабочей силы;
- 2) Развиваются технологии профессионального образования;
- 3) Создаются условия и механизмы обеспечения системы квалифицированными педагогическими кадрами;
- 4) Создается современная материально-техническая и учебно-методическая базы для подготовки кадров;
- 5) Формируются современные механизмы оценки качества образования;
- 6) Развиваются общественные формы управления с участием организаций реального сектора экономики и социальной сферы;
- 7) Развиваются механизмы государственно-частного партнерства с участием образовательных организаций, организаций реального сектора экономики и социальной сферы;
- 8) Повышается финансовая устойчивость и сбалансированность бюджетов профессиональных образовательных организаций;
- 9) Повышается эффективность использования имеющихся ресурсов для подготовки кадров;
- 10) Повышается качество кадрового потенциала управленческого состава;
- 11) Формируется система мониторинга образования, идет развитие систем информационного обмена и образовательной статистики.

Для конкурентоспособности необходимо позиционирование колледжа как важнейшего ресурса инновационного развития экономики региона через новые механизмы профорientации, информирования граждан о перспективных и востребованных на рынке труда профессиях и специальностях, востребованность выпускников колледжа на предприятиях Кировградского городского округа в соответствии с рисунком 2.

год	Всего выпускников 9 класса					Всего выпускников 11 классов			
	всего	Осталось в школе	Всего поступило в УГК/выпускники школ КГО	Всего поступило в Кировградский техникум ПТС/выпускники школ КГО	Поступили в другие организации СПО (миграция в другой город)	всего	Всего поступило в УГК/выпускники школ КГО	Всего поступило в Кировградский техникум ПТС/выпускники школ КГО	Поступили в другие организации СПО или ВУЗы (миграция в другой город)
2015	238	111	38/31	72/50	7	96	41/3	20/6	35
2016	248	90	33/24	78/34	40	75	43/3	20/5	12
2017	233	283	25/21	70/40	36	111	43/4	13/4	55
2018	278	121	40/29	73/40	24	90	39/3	0/0	51
ИТОГО	997	605	136/105	349/164	107	372	166/13	53/19	153
План 2019	328	151	40/25	75/40	46	121	40/3	0/0	81

Рисунок 2 – Динамика поступления и миграции молодежи

Исполнителями и соисполнителями Программы является Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Администрация и педагогический коллектив государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова» (далее по тексту – ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»), профсоюзный комитет ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», научно-методические объединения при Совете директоров учреждений среднего профессионального образования Свердловской области, общественные организации, предприятия и организации - партнеры ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова».

Ожидаемыми результатами будет являться информатизация всех направлений деятельности ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» Кировградского филиала. Открытая и гибкая система, оперативно реагирующая на актуальные и перспективные потребности рынка образования и рынка труда Кировградского городского округа. И обеспечение регулируемого опережающего воспроизводства квалифицированных кадров для технической и экономической сферы.

Срок реализации Программы январь 2019 года – декабрь 2024 года:

1 этап – (2019-2020 гг.) – проведение мероприятий, направленных на внедрение новых специальностей, закупка оборудования, модернизация

материально-технической базы, ремонтные работы, осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения Программы.

2 этап – (2020-2022 гг.) – реализация мероприятий по подведению итогов, направленных на внедрение и распространение результатов, полученных на предыдущем этапе. Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседаниях Совета колледжа, педагогического совета. Программа является документом, открытым для внесения дополнений и изменений. Корректировка программы может осуществляться ежегодно в соответствии с решением Совета колледжа.

3 этап (2023-2024 гг.) - анализ выполнения Программы, ее корректировка.

Программа раскрывает перспективы деятельности Кировградского филиала ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», исключает стихийность, обеспечивает высокую организованность и эффективность работы.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что для подготовки специалиста современное общество предъявляет высокие требования. От претендента на вакансию требуются не только узкопрофильные знания, умения и навыки, но и наличие целого комплекса профессиональных и общих компетенций.

1.3. Особенности метода проектного управления развитием колледжа

Под проектным управлением подразумевается методика руководства важными и масштабными задачами, которые имеют определенную цель, установленные сроки и ограниченное ресурсное обеспечение. Такой подход позволяет объединить в единое целое постоянные процессы, происходящие в организации, и разовые инициативы. Научно-технический прогресс, возрастающая сложность реализуемых замыслов, рост конкуренции во всех отраслях, усиление интеграции и взаимодействия производства и науки делает

проектный подход в управлении актуальным в современном мире. Такой подход в управлении дает возможность:

1. достичь запланированных показателей за счет внедрения таких инициатив, которые будут наиболее выгодны для образовательной организации в краткосрочном или долгосрочном периоде;
2. обеспечить разработку продукта с заранее установленными показателями качества;
3. выдержать сроки достижения результата, синхронизировав их с другими работами организации;
4. эффективно руководить трудовыми, финансовыми, материально-техническими ресурсами.

К основным целям проектного подхода в управлении относят¹:

- освоение и внедрение новых видов продукции на основе передовых технологий, которые дадут организации конкурентные преимущества на рынке;
- внедрение современных управленческих технологий, которые способны повысить эффективность деятельности на всех уровнях руководства (оперативном, тактическом и стратегическом);
- уменьшение расходов и сокращения численности управленческого аппарата;
- материальная мотивация сотрудников за высококачественный труд, ориентированный на результат;
- привлечение инвестиций со стороны за счет внедрения перспективных инициатив;
- концентрация кадровых, научно-технических и производственных ресурсов;
- рациональная организация работы.

При проектном подходе в управлении в основном упор делается на задачи, которые заметно отличаются от традиционного управления. То есть

¹Москвин С.Н. Управление проектами в сфере образования: учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2019. С. 24-26.

идет ориентация на достижение заранее определенной заданной цели. И главным является не организация труда, а достигнутый результат. Все действия при проектном подходе в управлении жестко ограничены финансовыми возможностями и временными рамками. Обязательно необходимо производить детальное планирование необходимых ресурсов, под которые подгоняются процессы. На каждом этапе определяются достижимые цели и процесс важен только в рамках достижения поставленной цели. Результатом является приемка всех работ, каждое отдельное задание рассматривается только с точки зрения общего успеха. Данный подход в управлении имеет высокий уровень надежности всех действий, так как они очень предсказуемы в связи с достижением поставленного результата.

Те функции, которые выполняются при проектном подходе в управлении часто не нормированы, очень разнообразны и требуют нестандартного взгляда. И лучше всего, когда под каждую инициативу подбирается команда с умениями и профессиональными компетенциями для работы по направлению проекта.

Для того, чтобы внедрить в коллеже принципы проектного подхода в управлении мы подумали о том, как будут решаться межорганизационные, межгрупповые и межличностные конфликты, которые связаны с организацией горизонтальных и вертикальных систем взаимодействия. Когда возникает необходимость осуществить комплексный замысел, который с одной стороны охватывает деятельность уже имеющихся и функционирующих подразделений, а с другой стороны необходимо решить целый ряд новых задач экономического, социального и технического характера, то необходимо искать самую подходящую организационную форму. Администрация и рабочая группа колледжа рассмотрели и проанализировали данную ситуацию и нашли вариант решения проблемы. В июне месяце создается специальный отдел (методический отдел). Руководство распределяется между исполнителями, однако ответственного за результат нет. Один из руководителей методического отдела наделяется ответственностью и полномочиями относительно решения новых задач наряду со своими функциональными обязанностями. Но все

возникающие проблемные и конфликтные ситуации решает руководитель более высокого уровня (заведующая методическим отделом). Так же был назначен руководитель для реализации новой инициативы (директор колледжа) и он был наделен всей полнотой власти для решения возникающих вопросов. На данного руководителя возлагалась ответственность за оперативное управление, планирование проекта.

При проектном подходе в управлении создается уникальный конечный результат, это единовременный перечень проводимых мероприятий в рамках конкретного периода времени.

Проектный подход в управлении учреждения среднего профессионального образования в значительной степени обусловлено эффективностью его составляющих. Региональная система среднего профессионального образования характеризуется определенной степенью уникальности, выражающейся системой условий и факторов, свойственных именно для данной территории¹.

Существуют и другие модели управления образовательной организацией. Так же можно рассмотреть сущность программно-целевого управления, раскрыть особенности его применения в образовании.

Сущность программно-целевого подхода выражается в предложении способа решения важных экономических и социальных проблем, который подразумевает разработку системы программных мер для смягчения или устранения проблемы. Смысл программно-целевого управления в том, чтобы достигнуть максимального результата при минимальных затратах финансовых, интеллектуальных, трудовых, информационных. Программно-целевое управление предполагает четкую постановку и систематизацию целей деятельности, установление ресурсов, необходимых для осуществления программных мероприятий в определенные сроки.

¹Снопко Н.М. Методология разработки региональных программ развития среднего профессионального образования (опыт Москвы) // Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица» // Научные исследования в образовании. 2008. №7. С. 17.

В сфере образования можно рассмотреть особенности программно-целевого управления. Для того, чтобы данное управление было результативным, необходим ряд условий. В их числе наличие знаний о внешней среде, что обеспечивает возможность прогнозирования развития образовательных систем, наличие знаний о требованиях к этим системам, знаний о социальном заказе, наличие информации о состоянии региональных и муниципальных образовательных систем, реалистическое видение будущего территориальной образовательной системы, анализ возникающих проблем, наличие показателей результативности программно-целевого управления, разработанность процедуры мониторинга.

На сегодняшний день программно-целевое управление является популярным. Но программно-целевой подход в управлении обладает как преимуществами при применении, так и недостатками. Все недостатки программно-целевого подхода связаны с недостаточностью научной базы по данному вопросу. Следовательно, для оптимизации процесса программно-целевого подхода нужны дальнейшие и более глубокие научные исследования в этой области.

Разработка программ и организационной системы мероприятий по формированию и развитию рыночной инфраструктуры региона позволяет осуществлять единую политику, обеспечивать эффективное взаимодействие и согласование экономических интересов, реализовать комплексный подход к развитию всех элементов и подсистем, однако, можно констатировать, что другие модели управления имеют серьезные ограничения.

Среди них:

- непригодность в новых социально-экономических условиях прежних, привычных стилей и стереотипов управленческой деятельности;
- традиционно сложившейся концентрацией основных усилий в управлении на обеспечение текущего функционирования системы образования, которая затрудняет и замедляет переориентацию управления на приоритеты перспективного развития образования;

- не разработанность нормативно-правовой базы, несогласованность различных правовых актов между собой;
- неразборчивость механизмов реализации принятых решений;
- нерешенность вопросов обеспечения большей престижности и привлекательности управленческой деятельности в отрасли.

Сейчас в ходе модернизации региональных систем среднего профессионального образования одной из важнейших задач становится смена существующих подходов управления на проектную модель, которая будет способствовать созданию новых механизмов управления региональными системами среднего профессионального образования. Данный подход способствует обогащению объективных возможностей систем управления, за счет: повышения уровня самостоятельности, автономности субъектов управления; преодоления синдрома «наказуемости инициативы», росту престижа инновационной деятельности. Поэтому можно констатировать, что именно проектный подход в управлении имеет серьезные предпосылки для обновления и модернизации механизмов развития региональных систем среднего профессионального образования. А это в свою очередь обуславливает создание условий для развития, обеспечение инновационной деятельности, создание механизмов отбора и оценки новшеств для широкого распространения, предоставление широких возможностей повышения квалификации, обмена опытом и получение консультаций, обеспечение прогнозирования результатов развития.

Проектный подход в управлении способствует созданию сетевых организационных структур. «Сетизация» является методом стратегического менеджмента, который заключается в формировании сети с узлами и связями для достижения целей в соответствии с потребностями и ожиданиями¹. Сетевые системы отражают связи между элементами внешней и внутренней среды регионального образования. Данный подход предполагает создание сети,

¹Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Москва: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2005. 117 с.

которая объединяет внешних и внутренних партнеров, отличающихся высокой гибкостью, адаптивностью к меняющимся условиям, способностью разрабатывать и реализовывать самостоятельную программно-целевую деятельность в рамках единого подхода.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что проектный подход в управлении, несомненно, обладает рядом серьезных преимуществ перед традиционным подходом. Вместе с тем, говорить о том, что этот подход в управлении является единственно правильным, нельзя, поскольку в зависимости от структуры организации и выполняемых ею задач, наилучшим вариантом может оказаться любой другой подход в управлении.

В данной главе были выявлены особенности и сущность стратегического планирования образовательной организации. Рассмотрена сущность разных подходов в управлении. Выделены основные направления развития образовательных организаций, которым необходимо участие в федеральных и региональных проектах в условиях модернизации среднего профессионального образования и этому способствуют нормативно-правовые основы.

2. ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СПО

2.1. Оценка функционирования Кировградского филиала ГБПОУ СО «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова»

В концепции долгосрочного социально-экономического и стратегического развития Свердловской области до 2020 года обозначена проблема дефицита человеческого капитала, квалифицированных кадров как основного ресурса экономического развития региона в целом. В рамках развития Свердловской области региональной экономике будет необходимо достаточно большое количество высококвалифицированных специалистов среднего звена и рабочих¹.

При проектировании программы реорганизации образовательных учреждений следует уделить особое внимание их деятельности в городе Кировград. На территории Кировградского городского округа проживает 25669 человек. Основные населенные пункты: города Кировград (население 19277 чел.), сельские населённые посёлки Лёвиха, Карпушиха, Нейво-Рудянка, Тепловая с общей численностью населения 6392 человек. Трудоспособное население – 13600 человек. Количество безработных, зарегистрированных в службе занятости – 520 человек. Демографический прирост за 11 месяцев 2018 года – 228 человек. Наличие детей с ОВЗ – 152 ребёнка, что требует создания специальных условий для обучения и получения профессий, востребованных на рынке труда.

В общеобразовательных учреждениях Кировградского городского округа учится 3198 учащихся, ежегодный выпуск составляет в последние годы: 9-х классов – 233-278 учащихся, 11-х классов 90-111 учащихся. С учетом

¹Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года: утв. Губернатором Свердловской области от 29.12.2010. №1910-ПП.

демографии в ближайшие 5 лет выпуск сохранится на сегодняшнем уровне. Традиционно порядка 27% школьников после окончания 9 класса поступает в учреждения СПО г. Кировград, 11% в учреждения СПО других городов. После окончания 11 класса в учреждения СПО г. Кировград поступает 8,6 % выпускников, 90 % уезжают из города и поступают в различные ВУЗы и СПО (больше всего в УРФУ 12 %), возврат в КГО составляет около 25 % (Приложение 1).

Выпускники школ Кировградского городского округа поступают в учреждения среднего профессионального образования города Кировграда:

– в Кировградский техникум промышленности, торговли и сервиса (далее по тексту – КТПТС) в среднем поступают 16% выпускников 9 классов; 5% - выпускников 11 классов;

– в Кировградский филиал Уральского государственного колледжа им. И.И. Ползунова (далее по тексту – филиал ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ) в среднем поступают 11% выпускников 9 классов; 4% - выпускников 11 классов.

Для разработки предложений была произведена оценка деятельности ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ и ГАПОУ СО «КТПТС» за 2018-2019 гг. Данная оценка позволяет признать, что результаты деятельности ГАПОУ СО «КТПТС» по объемам и качеству предоставления государственных услуг значительно ниже в сравнении с деятельностью ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ по следующим основаниям:

ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ ведет подготовку по 10 основным профессиональным образовательным программам, затраты на обучение одного обучающегося составляют 86,1 тыс. рублей в год, численность обучающихся в расчете на одного работника - 9,1 человек, площадь на одного обучающегося 6 кв.м.

ГАПОУ СО «КТПТС» ведет подготовку по 11 основным образовательным программам СПО, и по 2 программам профессиональной подготовки. Финансовые затраты на обучение одного обучающегося – 97,2 тыс.

рублей в год, численность обучающихся в расчете на одного работника составляет 8,1 человека, площадь на одного обучающегося 23,5 кв.м.

(Таблица 1).

Таблица 1 – Показатели деятельности учреждений среднего профессионального образования в городе Кировград

Показатель	Единицы измерения	Название СПО	
		ГАПОУ СО «КТПТС»	ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ
Площадь (учебная)	Тыс. кв.м.	5,5	1,33
Число преподавателей	Чел.	29	24
Предельная численность	Чел.	600	300
Число студентов	Чел.	234	220
Студентов на 1 преподавателя	Чел.	8,1	9,1
Затраты в год на 1 студента	Тыс. руб.	97,2	86,1
% использования учебных площадей (соотношение фактического числа студентов к предельной численности)	%	39,0	73,3
Проектная мощность общежития	Чел.	209	Нет
Число проживающих	Чел.	0	Нет
Затраты на 1 студента	Тыс.руб./чел.	20,5	0
Поступает из числа выпускников 9,11 классов школ КГО	в среднем в год, в %	22,0	70
Трудоустраивается по специальности из числа выпускников СПО на предприятия КГО	в среднем в год, в %	68,0	65,0

Оценка показателей деятельности учреждений среднего профессионального образования в городе Кировград является одним из важных условий. Произведена оценка состава обучающихся, оценка внутренней и внешней среды, уровня спроса на услугу. Исходя из выявленных показателей можно сделать вывод, что число студентов гораздо ниже предельной численности в обеих образовательных организациях. Процент преподавателей может быть выше, когда увеличится предельная численность обучающихся,

этот факт может указать на усиление и увеличение штата сотрудников. Процент использования учебных площадей недостаточный. Число проживающих студентов в общежитии равна нулю, то есть здание не используется по своему назначению. Процент поступления в ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» из числа выпускников девярых и одиннадцатых классов выше процента поступления в ГАПОУ СО «КТПТС» это может сказать о более высоком имидже «названия» колледжа, что головное здание находится в городе Екатеринбурге и выпускники будут получать диплом колледжа Ползунова. А также студенты имеют высокий уровень подготовки и высокий гарантированный процент трудоустройства.

В настоящее время в учреждениях СПО г. Кировград обучается 415 студентов, из них очно – 318, заочно – 97, за счет бюджета – 369, внебюджетно – 46. В филиале УГК – 181, в КТПТС – 234 (Приложение 2).

Без отрыва от производства по заочной форме обучения за 2014-2018 гг. получили образование: в КТПТС – 19 работников, в ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ – 31 работник.

Для обеспечения качества образования главную роль отдают педагогическому сообществу (Таблица 2).

Таблица – 2 Кадровые условия образовательных организаций

<i>Образовательная организация</i>	<i>Всего педагогов</i>	<i>Высшая КК</i>	<i>Первая КК</i>	<i>СЗД</i>	<i>Необходимо принять в штат</i>
<i>КТПТС</i>	24/необходимо 29	5	19	0	5
<i>«УГК им. И.И. Ползунова»</i>	8/ необходимо 20	1	4	3	12

Данные показатели не в полной мере соответствуют потребностям с учетом перспектив развития образовательной организации. Необходимо привлекать и стимулировать приток высококвалифицированных преподавателей, которые имеют опыт работы на производстве. В штате необходимы мастера производственного обучения, которые проводят практические занятия и учебно-производственные работы, связанные с профессиональным обучением. Имеется недостаток преподавателей по специальным дисциплинам, в которых в большей степени работают

совместители. Преподаватели и мастера производственного обучения реализуют образовательные программы в процессе обучения студентов и принимают участие в обновлении содержания образования. Преподаватели создают будущего конкурентоспособного специалиста.

Здания обоих образовательных учреждений требуют ремонта. В здании КТПТС осуществляется капитальный ремонт 4 этажа учебного корпуса (коридор и 3 учебных кабинета), двух учебно-производственных мастерских (Повар, кондитер и Швея (для лиц с ОВЗ)) за счет средств областного бюджета. Здание ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ находится в собственности администрации Кировградского городского округа, было повреждено в результате движения почв при строительстве соседних объектов, ремонт здания последние два года проводился за счет средств АО «Уралэлектромедь», на 2019 год финансирование не запланировано.

Учебно-производственные мастерские и лаборатории учебных заведений оснащены недостаточно для организации учебного процесса (например, в ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ учебно-производственные мастерские отсутствуют, нет лаборатории по металлургии, слесарной мастерской) или оснащены морально и физически устаревшим оборудованием.

И конечно необходимы затраты на модернизацию учебно-лабораторной базы для реализации образовательных программ среднего профессионального образования в рамках проекта (Приложение 3).

Карьера выпускников образовательного учреждения это одна из составляющих любой образовательной организации. Трудоустройство выпускников образовательных учреждений СПО Кировградского городского округа за 2014-2018 год (Таблица 3).

Таблица 3 – Трудоустройство выпускников образовательных учреждений СПО

Образовательное учреждение	Филиал «Производство АО «Уралэлектромедь»			АО «Кировградский завод твердых сплавов»		
	Выпуск по профессии за 2014-18	Из них устроились по профессии	%	Выпуск по профессии за 2014-18	Из них устроились по профессии	%
КПТС	171	59	35	68	27	40
ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ	109	23	21	48	27	56
Всего трудоустроились	КПТС			ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ		
	239	86	36	157	50	32

Проблема трудоустройства требует постоянного совершенствования. Существуют трудности, с которыми сталкиваются выпускники. Это недостаток опыта работы, не очень высокий уровень заработной платы, не соответствие профессиональных компетенций требованиям работодателя. Определенный процент выпускников, просто получает диплом об образовании, не задумываясь, будут ли они работать по выбранной профессии или специальности.

В результате реорганизации образовательная деятельность ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ будет осуществляться на площадке по месту основного фактического и юридического адреса ГАПОУ СО «КТПТС»: 624140 Свердловская область, город Кировград, улица Дзержинского, 12.

Данное решение об реорганизации предоставит обучающимся гарантированную возможность получения качественных образовательных услуг в соответствии с установленными законодательством требованиями и нормами: в процессе реорганизации ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», Кировградский филиал путем присоединения к нему ГАПОУ СО «КТПТС» образовательный процесс, по всем реализуемым в настоящее время профессиональным образовательным программам по подготовке рабочих, служащих и специалистов среднего звена будет сохранен.

На все реализуемые профессиональные образовательные программы в профессиональных образовательных организациях имеются лицензии на право ведения образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации. По окончании реорганизации ГАПОУ СО «КТПТС» путем присоединения к ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ будет получена лицензия на право ведения образовательной деятельности и свидетельство о государственной аккредитации на весь перечень профессиональных образовательных программ, реализуемых в двух профессиональных образовательных организациях до реорганизации, тем самым будут обеспечены права обучающихся на получение качественной образовательной услуги в соответствии с установленными законодательством требованиями и нормами.

Обеспечение гарантий по завершению образования обучающихся в профессиональной образовательной организации после реорганизации:

– все обучающиеся, поступившие в профессиональные образовательные организации до реорганизации смогут завершить обучение по той же профессиональной образовательной программе, по которой поступили на обучение;

– наличие свидетельства о государственной аккредитации, полученное ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ путем присоединения к нему ГАПОУ СО «КТПТС» по завершении реорганизации, обеспечит возможность обучающимся по окончании обучения получить соответствующие документы государственного образца.

Обеспечение гарантий по выполнению социально значимых функций, ранее предоставляемых профессиональными образовательными организациями до реорганизации. По факту реорганизации ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ продолжит обеспечение выполнения социально значимых функций, а именно содержание и воспитание лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации: детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, по

продолжению и завершению обучения по профессиональным образовательным программам, по которым они обучаются в настоящее время.

После реорганизации ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ сохранит все социально-бытовые условия для обучающихся, действующие на площадях ГАПОУ СО «КТПТС», а именно предоставление обучающимся мест в общежитии, столовой, спортивного зала.

В результате реорганизации образовательная деятельность ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ будет иметь следующие показатели:

- организации и предприятия Кировградского округа будут своевременно обеспечиваться необходимым количеством высококвалифицированных кадров;
- колледж получит модернизированный образовательный процесс и материальную базу, что приведет к повышению качества профессионального образования;
- студенты будут иметь высокий уровень подготовки, а также высокий гарантированный процент трудоустройства;
- школьники получают эффективную раннюю профориентацию. Возможность раннего уверенного профессионального самоопределения;
- Кировградский городской округ будет обеспечен всеми условиями для получения жителями качественного профессионального образования по востребованным профессиям и сбалансированным рынком труда;
- Свердловская область получит современное эффективное образовательное учреждение, реализующее профессиональное образование.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что подготовка по профессиям и специальностям в условиях реорганизации образовательной организации затрагиваются интересы всех участников образовательного процесса и педагогических работников, и обучающихся. Необходимо предусматривать оценку всех последствий принятия данного решения для обеспечения жизнедеятельности, образования и развития студентов.

2.2 Анализ готовности колледжа к участию в Национальном проекте «Образование»

Национальный проект «Образование» сейчас объединяет усилия государства, работодателей и образовательных организаций. Главным итогом является реализация стратегии развития предприятий региона.

Одним из важнейших признаков региональной значимости среднего профессионального образования является в возможности использования выпускников государственных образовательных учреждений для кадрового замещения вакансий региональных предприятий. Уже реализован запрос со стороны государства и бизнес-сообщества на формирование перспективного заказа на специалистов со средним профессиональным образованием, которые соответствуют требованиям работодателя. Данная система уже позволяет с разных сторон проанализировать потребности экономики Свердловской области в квалифицированных кадрах. Средние профессиональные образовательные учреждения уже формируют предложения по приему с учетом заключенных договоров с социальными партнерами и в обязательном порядке согласуют их с Администрациями муниципальных образований.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области со своей стороны работает с Главами муниципальных образований и отраслевыми департаментами по определению потребностей в квалифицированных кадрах. Учитываются данные Департамента труда и занятости населения Свердловской области и данные о потребностях в кадрах. Мониторинг трудоустройства выпускников колледжей также помогает определить востребованность подготовленных специалистов на рынке труда¹. Таким образом, целевая подготовка специалистов в колледжах является гарантом трудоустройства выпускников в регионах.

¹Программа модернизации образовательных организаций Свердловской области, реализующей программы СПО, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров на 2018-2020 гг.: утв. губернатором СО Е.В. Куйвашевым от 29.01.2018.

Кроме того, обучение по приоритетным для региона направлениям и специальностям гарантирует получение качественного образования, основанного на использовании самых передовых технологий. Учебный процесс будет проходить не в морально устаревших мастерских и лабораториях, а в современных учебных комплексах с соответствующими условиями по стандартам Ворлдскилс.

Средние профессиональные образовательные учреждения сейчас осуществляют сотрудничество с работодателями по подготовке кадров для высокотехнологичных производств. Участие в данном проекте позволит региону сформировать гибкую систему профессионального образования. Это значит, что она станет оперативно реагировать на изменение внутренних и внешних запросов, учитывать, что хотят работодатели и студенты.

Основным признаком сформированности региональной системы среднего профессионального образования является: высокий уровень развития образовательной деятельности, который позволяет образовательным учреждениям удовлетворять образовательные потребности населения и экономики с учетом местных условий; достаточность ресурсного, в том числе финансового обеспечения деятельности образовательных учреждений, направленной на социально-экономическое развитие региона.

Необходимо также учитывать конкретную профильную ориентацию, направленность в связи с этим деятельности на кадровое обеспечение определенных отраслей и секторов. Основными отраслями экономики являются обрабатывающие производства, что обусловлено исторически сложившимся производством и наличием месторождениями полезных ископаемых. В настоящее время крупнейшими предприятиями Кировградского городского округа являются: филиал «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь» (2281 работника, 17 % от трудоспособного населения), АО «Кировградский завод твёрдых сплавов» (1330 работников, 10 % населения). Распределение занятых в других сферах: государственное управление – 7 %,

образование – 9 %, здравоохранение – 4 %. Количество населения, не занятого в экономике – 36 %.

Перспективы развития Кировградского городского округа связаны со стабильной работой градообразующих предприятий филиала «Производство полиметаллов» АО «Уралэлектромедь, АО «Кировградский завод твёрдых сплавов», открытием нового горного предприятия ООО «Медно-рудная компания» по разработке месторождения полезных ископаемых. Планируемое количество создания новых рабочих мест - 600.

В городе Кировграде развита социальная современная инфраструктура, Кировградский городской округ является привлекательной территорией с точки трудовой миграции, что позволяет рассчитывать на удовлетворение работодателей в кадрах. Кировградский городской округ испытывает постоянную потребность в подготовке кадров высокой квалификации (квалифицированных рабочих, специалисты среднего звена) (Приложение 1). Основными потребителями являются:

– филиал производство полиметаллов АО «Уралэлектромедь» - ежегодно 30-32 рабочих.

– АО «КЗТС» - ежегодно 47-56 рабочих.

– с 2021 года активно заработает еще одно кадровое емкое предприятие ООО «Медно-рудная компания».

Также, территория Кировградского городского округа характерна присутствием большого количества предприятий и организаций сферы обслуживания, малого и среднего бизнеса.

Перспективы промпредприятий требуют рабочих по следующим направлениям подготовки: металлургия цветных металлов, химическая технология неорганических веществ, сварочные технологии (в том числе входящих в ТОП-50, достижение новых рубежей качества, соответствующих стандартам Ворлдскилс) (Таблица 4).

Таблица 4 – Анализ условий для реализации востребованных образовательных программ СПО

№ п/п	УГПС	Специальность	Наименование ОУ которое ведет подготовку	Ежегодный заказ КГО, чел.*	Ежегодный заказ ППМ и КЗТС, чел.*	Затраты на модернизацию учебно-лабораторной базы для подготовки промышленных кадров (минимум), млн. руб.
1	18.00.00 Химические технологии	18.02.03 Химическая технология неорганических веществ	УГК	16	12	20,0
2	22.00.00 Технологии материалов	22.02.02 Металлургия цветных металлов	УКГ	41	36	31,56
3	13.00.00 Электро – теплоэнергетика	13.02.11.Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	КТПТС	26	12	28,3
4	15.00.00 Машиностроение	15.02.08 Технология машиностроения	УГК	1	1	35,0
		15.02.12. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	КТПТС	46	22	21,98
		22.02.06 Сварочное производство	КТПТС	21	11	31,68
		15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)		10	8	0
5	38.00.00 Экономика и управление	38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	КТПТС	46	0	0
6	43.00.00 Сервис и туризм	43.02.15 Поварское и кондитерское дело	КТПТС	33	0	0
		43.01.02 Парикмахер	КТПТС	23	0	0
7	23.00.00 Техника и технологии	23.01.03 Автомеханик 23.02.03 Техническое обслуживание и	КТПТС	48	2	0

	наземного транспорта	ремонт автомобильного транспорта				
		23.01.07 Машинист крана (крановщик); 23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)		13	0	0
<i>ИТОГО</i>				324	104	168,52

Филиал ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ преимущественно ориентирован на подготовку специалистов среднего звена, КТПТС – на подготовку специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих.

С учетом потребностей предприятий Кировградского городского округа в подготовке кадров необходимо современное образовательное учреждение среднего профессионального образования в соответствии с рисунком 3.



Рисунок 3 – Анализ потребности предприятий и организаций Кировградского городского округа в квалифицированных кадрах (2019-2023гг.)

Общая потребность в квалифицированных кадрах с уровнем подготовки среднего профессионального образования в 2019 году составляет 315 человек, а к 2023 году составит 413 человек.

Финансовое обеспечение на выполнение государственного задания ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» осуществляется из бюджета Свердловской области. Реализация проекта реорганизации не предполагает дополнительных бюджетных расходов. Можно предположить, что оптимизация структуры управления приведет к уменьшению расходов на содержание административного персонала образовательного учреждения. И реорганизация позволит снизить финансовые затраты на обучение одного студента, увеличить число преподавателей, повысить показатель отношения общей площади образовательного учреждения, приходящейся на одного обучающегося (Таблица 5).

Таблица 5 – Анализ плановых показателей деятельности образовательных учреждений СПО г. Кировград

Показатель	Ед. измерения	Год/название организации СПО		
		2018		2023
		КТПТС	УГК	УГК им.И.И.Ползунова
Занимаемая площадь	Тыс. кв.м.	9,4	1,33	9,4
Число преподавателей	Чел.	29	19	53
Число студентов	Чел.	234	181	500
Поступает из числа выпускников 9,11 классов школ КГО	(в среднем в год, в %)	21,0	15,0	30-35
Трудоустраивается по специальности из числа выпускников СПО на предприятия КГО	(в среднем в год, в %)	68,0	65,0	85,0

Анализ показателей деятельности образовательных организаций натолкнул коллектив на необходимость совершенствования будущей деятельности в Кировградском городском округе. Обеспечение интеграции учебных заведений позволит сформировать новый образовательный комплекс для решения задач по подготовке кадров для Кировградского городского округа в соответствии с потребностями градообразующих предприятий и для удовлетворения потребностей города и населения.

Наличие образовательной организации среднего профессионального образования важно для Кировградского городского округа, как возможности организации подготовки высококвалифицированных кадров, но для этого необходимо:

1) Оптимизация кадрового обеспечения учебного процесса реорганизованных учреждений СПО Кировградского городского округа с учетом:

- использования преподавателей обоих учреждений;
- набора преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения с предоставлением им ведомственного жилья;
- привлечения к учебному процессу преподавателей ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», специалистов филиала ППМ АО «Уралэлектромедь» и АО КЗТС;
- организация повышения квалификации и стажировок на филиале ППМ АО «Уралэлектромедь» и АО КЗТС.

2) Модернизация материально-технической базы реорганизованного образовательного учреждения:

- приведение материально-технической базы с требованиями работодателей, ФГОС (в том числе по ТОП 50), инфраструктурных листов для демонстрационного экзамена;
- создание доступной образовательной среды для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов;
- открытие не менее 4 площадок для проведения демонстрационных экзаменов;
- создание условий для подготовки студентов к участию во всероссийских чемпионатах профессионального мастерства Ворлдскилс Россия (WorldSkills Russia).

3) Повышение гибкости реализации образовательных программ:

- переход на новый уровень взаимодействия с социальными партнерами через совместную разработку содержания и лицензирование новых и перспективных профессий и специальностей;

- адаптация реализуемых программ под формирование прикладных компетенций для конкретного работодателя (например, введение в вариативную специальности 22.02.02 Metallургия цветных металлов профессиональных модулей «Порошковая металлургия» и «Гидрометаллургия»);

- получение смежных (вторых) профессий в процессе курса основной подготовки и расширение образовательных услуг в связи с быстрым развитием технологий, изменяющимся характером рынка и организации труда и сопровождении человека в течение всей жизни в различных производственных и жизненных обстоятельствах и по заказу предприятий в соответствии с рисунком 4.

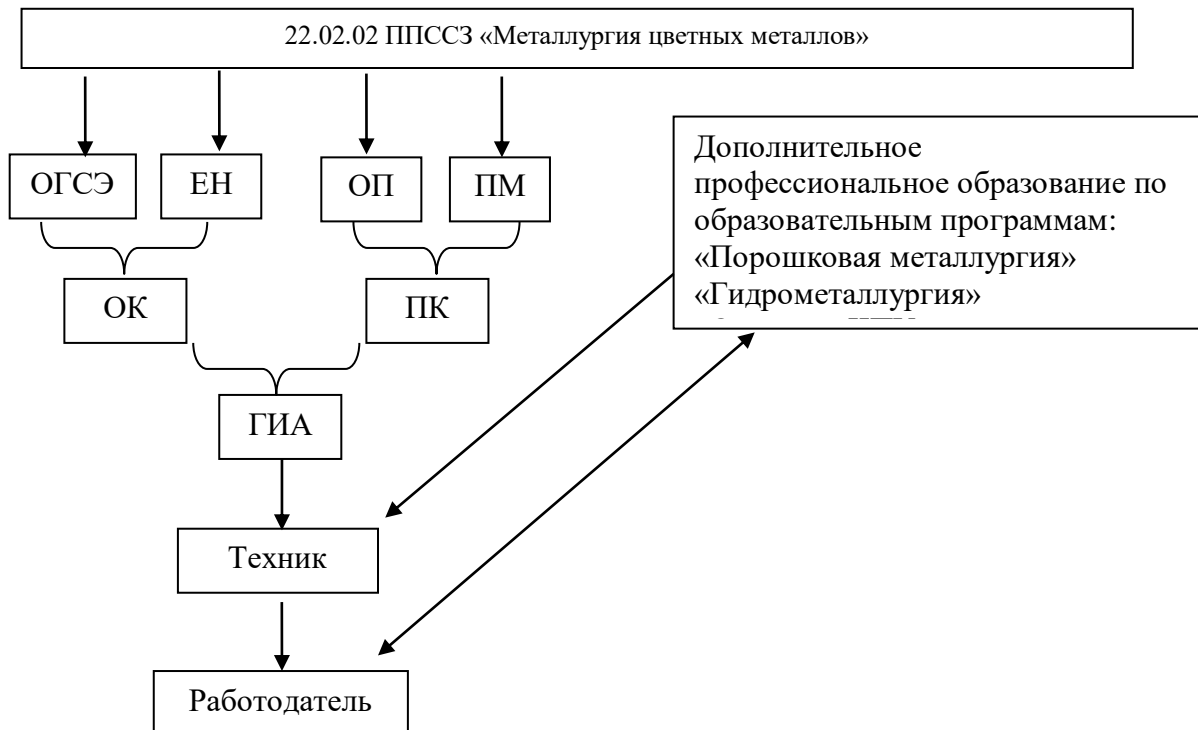


Рисунок 4 – Особенности реализации отдельных образовательных программ в соответствии с потребностью предприятий и организаций КГО

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что существующая в настоящее время система финансирования средних профессиональных образовательных учреждений из средств федерального и регионального бюджетов в полной мере способствуют формированию региональных систем среднего профессионального образования. Профессиональное образование все больше ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда и конкретных запросов работодателей.

С целью обеспечения территории кадрами нужных профессий и квалификаций необходима реорганизация обеих образовательных организаций так как условия для подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена можно улучшать через развитие материально-технической базы, увеличение штата педагогов по специальным дисциплинам и переходом на новый уровень взаимодействия с социальными партнерами.

2.3. Анализ потребности в подготовке кадров уровня среднего профессионального образования

В целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования необходимо изучить потребность градообразующих предприятий Кировградского городского округа. Это позволит увидеть среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности крупнейших работодателей в профессиональных кадрах (Таблица 6,7).

Таблица 6 – Потребность в специалистах СПО АО «Уралэлектромедь»

<i>Рабочая профессия</i>	<i>Потребность АО УЭМ*</i>	<i>Программа СПО</i>
<i>Металлург широкого профиля (плавильщик, разлищик цветных металлов, конвертерщик)</i>	12	22.01.04 Контроллер металлургического производства; 22.01.05 Аппаратчик в производстве цветных металлов;
<i>Контролер продукции цветной металлургии</i>	4	22.02.02 Металлургия цветных металлов

Обогащение полезных ископаемых (мельниц, дробильщик)	3	
Лаборант химического анализа	3	18.02.03 Химическая технология неорганических веществ
Обогащение полезных ископаемых (фильтровальщик)	1	
Оператор по обслуживанию пылегазоулавливающих установок	6	
Слесарь-ремонтник	8	15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям); 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)
Газорезчик	4	22.02.06 Сварочное производство
Электросварщик ручной сварки	5	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6	13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)
Слесарь по ремонту автомобилей	2	23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
Всего	54	

Таблица 7 – Потребность в специалистах СПО АО «Кировградский завод твердых сплавов»

Рабочая профессия	Потребность АО «КЗТС»	Программа СПО
Аппаратчик-оператор в производстве цветных металлов (Аппаратчик гидрометаллург. Аппаратчик печей восстановления. Аппаратчик в производстве металлических порошков)	8	22.02.02 Металлургия цветных металлов
Контролер металлургического производства	7	
Аппаратчик-оператор производства неорганических веществ (Аппаратчик приготовления химических растворов. Аппаратчик обессоливания воды. Аппаратчик экстрагирования)	6	18.02.03 Химическая технология неорганических веществ

Слесарь	13	15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)
Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	2	
Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	1	
Наладчик станков и оборудования в механообработке	3	15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств
Станочник (металлообработка)	5	
Лаборант по анализу газов и пыли. Лаборант спектрального анализа. Лаборант химического анализа.	2	18.02.01 Аналитический контроль качества химических соединений
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6	13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) 08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий (по отраслям)
Всего	53	

Кировградский городской округ испытывает постоянную потребность в подготовке кадров высокой квалификации (Приложение 4).

Основными потребителями являются:

– филиал производство полиметаллов АО «Уралэлектромедь» - ежегодно 30-32 рабочих.

– АО «КЗТС» - ежегодно 47-56 рабочих,

– с 2021 года активно заработает еще одно кадровое предприятие ООО «Медно-рудная компания» (Таблица 8).

Таблица 8 – Потребность в специалистах СПО ООО «Медно-рудная компания»

Рабочая профессия	Потребность ООО «МРК»	Программа СПО
Лаборант химического анализа.	1	18.02.03 Химическая технология неорганических веществ
Обогащение полезных ископаемых (машинист мельниц, дробильщик)	5	22.02.02 Металлургия цветных металлов
Слесарь-ремонтник	3	15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)

<i>Газорезчик</i>	1	22.02.06 Сварочное производство
<i>Электросварщик ручной сварки</i>	2	
<i>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i>	3	13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)
<i>Слесарь по ремонту автомобилей</i>	1	23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
<i>Всего</i>	16	

Также, территория Кировградского городского округа характерна наличием большого количества предприятий и организаций сферы обслуживания, малого и среднего бизнеса.

Перспективы промпредприятий требуют рабочих по следующим направлениям подготовки: металлургия цветных металлов, химическая технология неорганических веществ, сварочные технологии, в том числе входящих в ТОП-50, достижение новых рубежей качества, соответствующих стандартам Ворлдскилс.

ГБПОУ СО «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова» Кировградский филиал преимущественно ориентирован на подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих.

Сегодня в Свердловской области существует достаточно мощная система подготовки кадров. Активно развивается система подготовки кадров со средним профессиональным образованием. При этом ведущие промышленные предприятия Урала, такие как ООО «УГМК-Холдинг», ОАО «Уралэлектромедь», ООО «Кировградский завод твердых сплавов» и многие другие предприятия в настоящее время ощущают потребность в рабочих кадрах. Однако быстро найти квалифицированных, знающих современные технологии металлургов, электромехаников и других специалистов не всегда удается. Руководители предприятий признают, что легче купить дорогостоящее современное оборудование, чем набрать персонал, готовый на этом оборудовании работать. Молодежь сейчас очень быстро осваивает новые информационные технологии, но не считают рабочую профессию престижной

и далеко не всегда рассматривают возможность обучения по рабочим профессиям как вариант будущей карьеры¹.

Металлургическое производство – это достаточно консервативная сфера производства, в которой могут успешно работать только специалисты, имеющие фундаментальные знания не только по базовой специальности, но и по смежным направлениям профессиональной подготовки. Необходимо отметить, что выпускникам колледжа сложно освоить специальность без достаточной практической подготовки. Но у специалистов со средним профессиональным образованием более широкий спектр профессиональных возможностей, достаточный теоретический потенциал. Профессиональному образованию необходимо отвечать на вызовы времени в современных экономических условиях. Необходимо найти пути подготовки таких специалистов, которые по окончании образовательной организации смогли бы сразу приступить к выполнению трудовых действий, быстро адаптироваться на предприятии и остаться на нем работать. Инициативы крупных предприятий Свердловской области, средних профессиональных учебных заведений и органов государственной власти закономерны и обоснованы, поскольку для современного рынка труда характерен дисбаланс спроса и предложений специалистов рабочих профессий. В реализации инициативы принимает непосредственное участие Правительство Свердловской области. Именно поэтому Губернатор Свердловской области Е.В. Куйвашев еще летом 2014 года представил Президенту Российской Федерации В.В. Путину проект создания «Уральской инженерной школы».

Переломить ситуацию несоответствия нужд экономики и предприятий молодому поколению должна помочь Уральская инженерная школа, которая призвана повысить престиж среднего профессионального образования и специальностей технического профиля.

¹Рыбаков Е.А. Современные подходы к подготовке специалистов // Среднее профессиональное образование Уральского региона в условиях активного государственного реформирования: состояние, перспективы развития: материалы 6-й Межрегиональной конференции. 2015. С.11-38.

Надежные механизмы и разнообразные формы социального партнерства с предприятиями, которые были отработаны в ходе взаимодействия, стали основой для создания ресурсно-отраслевой модели ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ. Данная модель создает новые условия для подготовки востребованных специалистов предприятий Кировградского городского округа.

Основой данной модели является решение задач узконаправленной подготовки кадров. Подготовка специалистов в соответствии с потребностями конкретного производства / высокотехнологичной отрасли, приоритетной в г. Кировград.

Основную нагрузку при реализации профессиональной образовательной программы несет «базовое» предприятие. Оно предоставляет места практики, организует систему наставничества, обеспечивает прохождение стажировок для педагогов колледжа. При этом предприятие имеет право трудоустроить наиболее успешных студентов. Возможно заключение договоров о целевом обучении или ученических договоров на последних годах обучения.

Определение объемов и направлений подготовки кадров, требований к квалификации выпускников полностью находится в зоне ответственности конкретного предприятия. При участии предприятия может быть организовано взаимодействие колледжа с региональными институтами развития образования, технопарками, ресурсными центрами, созданными на территории региона в интересах отрасли.

Реорганизация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж им. И.И. Ползунова» Кировградский филиал (далее по тексту – ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» КФ) в форме присоединения к нему государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Кировградского техникума промышленности, торговли и сервиса» (далее по тексту – ГАПОУ СО «КТПТС») отвечает социальным и экономическим потребностям развития региона и проводится в целях оптимизации кадровых, материально-

технических, финансовых ресурсов, повышения эффективности использования имущественного комплекса, и как следствие, средств областного бюджета, обеспечения доступности профессионального образования в едином образовательном комплексе.

Реорганизация профессиональных образовательных организаций позволит:

1. Снизить дефицит абитуриентов;
2. Повысить уровень подготовки выпускника требованиям высокотехнологичных и наукоемких предприятий;
3. Максимально загрузить имеющиеся площади, так как в настоящее время потенциал материально-технической базы и административно-управленческого персонала вышеуказанных профессиональных образовательных организаций не в полной мере используется в целях достижения эффективной деятельности и качественного предоставления государственных образовательных услуг.
4. Модернизировать и обновить МТБ, которая позволит повысить качество подготовки квалифицированных рабочих, служащих на основе федеральных государственных образовательных стандартов, в соответствии с требованиями работодателей за счет интеграции основных профессиональных образовательных программ.
5. Исключить дублирование программ СПО образовательными учреждениями СПО.
6. Перейти на новый уровень взаимодействия с социальными партнерами;
7. Сократить затраты на содержание имущественного комплекса;
8. Гибко реагировать на изменение рынка труда и осуществлять подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для нужд рынка труда города Кировграда и Свердловской области по максимально расширенному спектру образовательных программ в сфере промышленности, в том числе по образовательным программам

профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

9. Сокращение штатной численности административно-управленческого персонала и других непедагогических работников;

10. Снижение финансовых затрат на обучение одного обучающегося позволит сэкономить денежные средства бюджета Свердловской области, предусмотренные на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по предоставлению образовательных услуг.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что подготовка квалифицированных кадров, особенно для наукоемких производств, становится все более острой проблемой. Это связано с развитием внутреннего производства, ввиду импортозамещения по многим направлениям промышленности.

В данной главе было проведено исследование условий деятельности образовательной организации системы СПО. В ходе исследования были выявлены определенные проблемы. И для того, чтобы их решить необходимо использовать весь потенциал материально-технической базы и административно-управленческого персонала, планировать профессии и специальности по заказу предприятий Кировградского городского округа и при их непосредственном участии, необходимо ориентировать профессиональное образование на конкретные запросы работодателей.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ КОЛЛЕДЖА НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА

3.1. Обоснование Дорожной карты стратегического развития колледжа

Основанием для разработки дорожной карты являлась Программа развития колледжа. Программа развития образовательной организации ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ является основой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений и разработана на основе проектного подхода. Это управленческий документ, обеспечивающий достижение задач развития колледжа с учетом приоритетов и целей государственной и муниципальной политики в сфере образования и результатов проблемного анализа образовательной ситуации на основе планирования системных позитивных изменений, описания содержания инновационной деятельности и механизмов ее финансирования, критериев количественной и качественной оценки достижения прогнозируемых результатов.

В условиях инновационного развития экономики и системы образования Свердловской области Программа развития является документом об инновационном развитии ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ, способным эффективно понижать неопределенность будущего развития для различных субъектов образовательного процесса; инструментом управления колледжа, необходимым для привлечения управленческих, кадровых, финансовых ресурсов в решении значимой для образовательного процесса проблемы. Данная программа направлена на перспективу реализации актуальных и прогнозируемых образовательных потребностей, социального заказа на образование.

План действий перехода колледжа в новое состояние включил систему практических действий, направленных на достижение цели. Которые помогли

раскрыть механизмы привлечения заинтересованных лиц и организаций к участию в реализации Программы развития колледжа, вести учет их мнений и интересов, а также процедуры обеспечения публичности информации о ходе выполнения Программы. Предполагаемые результаты реализации Программы развития колледжа четко очерчены при помощи целевых индикаторов и показателей. Одним из методов, который представляет собой сценарий развития, является «Дорожная карта». Дорожная карта может служить основой для информационной поддержки процесса управления колледжем. Данная методика служит для разработки этапов развития и определения времени принятия управленческих решений. Для обоснования метода дорожной карты можно провести сравнительный анализ с другими методами и изучить его преимущества и ограничения.

Применение метода Дельфи с помощью опросов, интервью в результате даёт несколько обоснованных решений, исходя из опроса группы людей.

SWOT-анализ даёт структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принять какое-либо решение, выводы, сделанные на его основе, носят описательный характер без рекомендаций и расстановки приоритетов. Выявляются мероприятия, основанные на сочетании сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

Метод мозгового штурма представляет список решений конкретной проблемы, и затем, из общего числа высказанных идей даже самых фантастических отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Метод сценариев представляет собой текст, который позволяет создать предварительное представление о системе в количественных параметрах и их взаимосвязях, однако сценарий, как и любой текст подвержен неоднозначности его толкования, поэтому его следует рассматривать как основу для дальнейшей разработки модели решений проблемы.

Метод дерева целей позволяет представить полную картину взаимосвязей будущих событий вплоть до получения перечня конкретных задач и получить

информацию об их относительной важности. Построение дерева целей и задач заканчивается на уровне определения исполнителей. В процессе построения дерева целей нередко используются алгоритмы совместной работы экспертов, но, все же, в основе метода лежит не групповая работа как таковая, а особая логика рассуждения.

Построение дорожной карты, в результате, дает наглядное представление пошагового сценария, развития колледжа, с учётом альтернативных путей и узких мест, а также подробное описание важных составляющих организации как ресурсы, технология, продукт, рынок, покупатель, стратегическая цель, и создает слаженную систему коммуникативного взаимодействия между всеми организационными структурами.

Все перечисленные методы не могут в полной мере предоставить результаты, которые достигаются с помощью создания дорожной карты, но данные методы могут выступать в качестве основы для использования метода дорожной карты. Главной особенностью дорожной карты является ее внешний вид, она выглядит как вариант анализа, который основан на подборе возможных решений для отдельных частей основной задачи. Дорожная карта является стратегическим методом проектного подхода в управлении и имеет две функции: предвидение ситуации и планирование развития ситуации, которые включают социальный, технологический, экономический аспекты прогноза будущего. Дорожная карта подразумевает долгосрочное развитие колледжа на срок от трех до пяти лет. Оптимальной формой дорожной карты является таблица-график, который отвечает на вопросы о том: что именно, каким образом, в какой промежуток времени придём к достижению цели.

При применении дорожной карты можно выделить ряд преимуществ. Она является хорошим инструментом для сбора информации, которая вовлекает всех участников в процесс ее построения. Является инструментом для анализа того, какой продукт обладает более высокой ценностью для организации. Показывает какие направления являются наиболее важными, что может быть создано в итоге и какие изменения могут произойти. Дорожная карта позволяет

ставить более четкие и достижимые цели и является хорошим инструментом для визуализации разработанных планов и выявления проблем. Также дорожная карта является эффективным инструментом коммуникаций.

При использовании метода дорожной карты можно выделить и ее ограничения:

- необходимость наличия знаний по многим специфическим областям;
- необходимость согласованной работы большого числа специалистов из разных организаций и сфер;
- недостаток информации и данных.

Дорожная карта в сфере образования направлена на улучшение качества образования, повышение образовательной культуры у граждан и интереса к науке. Рабочие специальности также необходимы регионам, и дорожная карта в сфере образования предусматривает развитие этого направления. Дорожная карта в сфере образования предполагает создание дополнительных государственных образовательных центров, позволяющих получить другие специальности людям, решившим сменить род деятельности. Таким образом, дорожная карта в сфере образования – это эффективный план развития образовательной отрасли, который отражает в себе поставленные перед Министерством образования и молодежной политики Свердловской области цели и задачи.

Перед составлением дорожной карты важно помнить, что это стратегический инструмент и в его рамках можно планировать непосредственную работу по программе проекта и актуализировать ее содержание, не отступая при этом от главной линии. В общем виде, дорожная карта служит основной информационной поддержкой процесса управления колледжа. Она служит для разработки этапов развития и определения времени принятия управленческих решений. Дорожная карта формирует представление о возможных альтернативах развития колледжа и упрощения принятия решений, способствует обнаружению узких мест, угроз и возможностей роста,

потребности в ресурсном обеспечении. Дорожная карта несет две основные функции:

- планирование ситуации, которое включает в себя технологический, социальный, экономический аспекты;
- управление ситуацией в зависимости от поставленных целей.

Дорожная карта позволяет ставить более четкие и достижимые цели, выявляет приоритетные направления для инвестиций¹. Процесс создания дорожной карты позволяет подготовить преподавателей и сотрудников колледжа к грядущим изменениям и сформировать инициативные команды. Создание дорожной карты затрагивают множество организаций и на этом уровне возможна совместная разработка новых образовательных программ, профессиональных модулей, учебно-производственных лабораторий, что позволяет избежать излишнего финансирования одного и того же направления.

Из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что в итоге удалось оформить окончательный документ и создать работающий инструментарий, который прост, доходчив, нагляден и имеет прозрачность и четкость перехода с этапа на этап при контроле сроков. Основой для разработки дорожной карты являлся проектный подход, который способствовал обогащению объективных возможностей систем управления. Поэтому можно констатировать, что именно проектный подход в управлении имеет серьезные предпосылки для обновления и модернизации механизмов развития региональных систем среднего профессионального образования.

3.2. Организационные решения в реализации дорожной карты

При реализации дорожной карты были соотнесены все действия, чтобы избежать пересечений, противоречий и дублирования. При построении

¹Джемала М. Корпоративная «дорожная карта» – Инновационный метод управления знаниями в корпорации // Российский журнал менеджмента. 2008. Том 6. № 4. С. 149-168.

дорожной карты выделились стадии и на каждой стадии проводились определенные мероприятия. На стадии определения проблемы одним из основных мероприятий было выделение проблемы, которую необходимо решить и объективное обоснование актуальности проблемы. На стадии постановки стратегической цели были сформулированы стратегические цели и их объективное обоснование рентабельности достижения стратегических целей.

На стадии обеспечения была создана рабочая группа и регламент ее работы. Рабочей группе был обеспечен доступ ко всей необходимой документации и информации в колледже. Стадия сбора информации сопровождалась анализом потребностей работодателей, обучающихся и их родителей. Также был проанализирован перечень имеющихся ресурсов и необходимых ресурсов, возможных технологий при обновлении материально-технической базы колледжа. Анализировались разные варианты оказываемых образовательных услуг.

На стадии конкретизации информации был обозначен конкретный перечень имеющихся ресурсов, выделены конкретные осуществляемые образовательные услуги, определено конкретное число потенциальных студентов. Следующим шагом было графическое оформление дорожной карты. Была создана цепочка расположения элементов в порядке их важности. После презентации дорожной карты перед руководством перешли к стадии обсуждения. На данной стадии выделены положительные и отрицательные стороны и примерное определение показателей выгоды. В итоге принято совместное решение и выделен наиболее результативный метод достижения стратегической цели.

Основные организационные решения при реализации дорожной карты принимались поэтапно:

1 этап. Подготовка к разработке дорожной карты. На данном этапе определились все заинтересованные лица в решении выделенной проблемы, определились цели разработки дорожной карты. Дана оценка объемов финансирования и объемов времени, необходимых для реализации дорожной

карты. Так как организация процесса разработки и создания дорожной карты для эффективной системы управления колледжем это сложный и дорогостоящий процесс необходимо объединение усилий высококвалифицированных специалистов.

2 этап. Разработка дорожной карты. Определение потребностей работодателей. Потребностей в инновационных технологиях, с помощью которых будет обеспечена подготовка специалистов.

Увеличение спектра образовательных программ СПО, реализуемых в рамках одного образовательного комплекса, с сохранением программ, реализуемых в КТПТС, добавлением программ ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ с учетом особенностей их реализации и лицензирования новых образовательных программ СПО, востребованных предприятиями КГО в том числе входящих в ТОП 50 (Таблица 9).

Таблица 9 – Программы подготовки специалистов среднего звена ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»

<i>Программы подготовки специалистов среднего звена</i>	<i>Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</i>
18.02.03 Химическая технология неорганических веществ	23.01.03 Автомеханик
18.02.01 Аналитический контроль качества химических соединений	43.01.02 Парикмахер
22.02.02 Металлургия цветных металлов	43.01.09 Повар, кондитер
22.02.06 Сварочное производство	29.01.08 Оператор швейного оборудования
15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	15.01.35 Мастер слесарных работ
15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	15.01.30 Слесарь
15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств	15.01.05 Сварщик (ручной, частично механизированной сварки (наплавки))
13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	22.01.04 Контролер металлургического производства
08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий (по отраслям)	22.01.05 Аппаратчик-оператор в производстве цветных металлов
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по

	отраслям)
38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	08.01.07 Мастер общестроительных работ
38.02.03 Операционная деятельность в логистике	08.01.08 Мастер отделочных строительных работ
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет	<i>Программы профессионального обучения для лиц с ОВЗ</i>
38.02.04 Коммерция (по отраслям)	19727 Штукатур
40.02.01 Право и организация социального обеспечения	19601 Швея
19.02.10 Технология продукции общественного питания	

Сложная цель требует серьезной работы в нескольких направлениях. Формирование перечня оборудования и лабораторий по выбранным специальностям, смет затрат на приобретение оборудования. Формирование технического задания на ремонт под каждую мастерскую, дефектных ведомостей, дизайн проекта, сметы на ремонт площадей и благоустройства прилегающей территории к колледжу. Расчет необходимых площадей для проекта. Определение источников финансирования проекта из бюджетных и внебюджетных средств. Заключение соглашений о софинансировании мероприятий проекта. Проведение ремонта помещений и благоустройство территории в 2020 году. Организация стажировки преподавателей на базе предприятий. Разработка нормативно-правовой документации для лицензирования новых образовательных программ. Разработка образовательных программ, контрольно-измерительных материалов разработка механизма получения смежных (вторых) профессий в процессе курса основной подготовки – формирование вариативной части программы. Организация обучения в учебных классах предприятий по направлениям в рамках проекта. Организация и участие специалистов предприятий на экзаменах и итоговой аттестации выпускников по программам, реализуемым в рамках проекта. Организация мероприятий по профориентации школьников. Организация и проведение совместных конкурсов профессионального мастерства в том числе по компетенциям Ворлдскиллс. Обеспечение заключения договоров на целевую подготовку для предприятий

Для каждого варианта достижения цели при разработке дорожной карты определялось ожидаемое время, необходимое для его реализации. При принятии решения использовались следующие критерии оценки, как стоимость, сроки разработки, сроки внедрения. Определение ресурсного обеспечения, необходимого для реализации каждого шага, представленного в дорожной карте, в том числе материальных, кадровых, временных ресурсов.

3 этап. Реализация дорожной карты. Происходит экспертиза и утверждение и вносятся корректировки. Контроль хода реализации дорожной карты обеспечивает корректировку при наступлении существенных изменений.

Характерная особенность дорожной карты – это возможность ее использования для стратегического управления образовательной организацией. Дорожная карта дает наглядное представление о сложившейся управленческой ситуации и ее изменениях в процессе управления. Удобным при стратегическом управлении образовательной организацией оказывается использование дорожной карты, в которой события соответствуют точкам роста, действиям, которые предпринимаются в соответствующей точке роста, а также события, которые наступили в результате предпринятых действий, способные породить новые точки роста колледжа. Каждая точка роста характеризуется открывающимися в ней возможностями достижения целей, потенциалом, способным обеспечить рост, ожидаемым результатом, оценкой в системе ценностей образовательной организации.

Дорожная карта не лишена недостатков, о которых мы говорили выше. Однако ее использование позволяет более системно и обоснованно осуществлять стратегическое управление колледжем, помогая отыскивать эффективные решения в сложных управленческих ситуациях. Дорожная карта есть "инструмент путешественника, который обеспечивает существенное понимание, близость, руководство и некоторую степень уверенности в планировании путешествия". "Путешествие" в области стратегического управления образовательной организацией не может обходиться без надежного

инструментария, к которому с полным основанием может быть отнесена дорожная карта (Приложение 5).

План мероприятий, предусмотренных дорожной картой, был составлен в виде таблицы со следующими полями:

- номер этапа
- основное мероприятие
- ожидаемый результат
- сроки реализации
- ответственный исполнитель

Также были выделены основные направления деятельности:

- регулирование локальными актами колледжа деятельности по организации Кировградского филиала;
- осуществление образовательных программ;
- взаимодействие с работодателями;
- взаимодействие с центром занятости;

Очень важно, чтобы были предусмотрены действия по мониторингу указанных индикаторов, контролю результатов и сроков.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что по сути, это план-график реализации дорожной карты позволяет контролировать процесс и привязывает сроки результатов к заданным моментам времени с внедрением оперативного реагирования.

3.3. Методическая разработка практического занятия «Стратегическое управление образовательной организацией»

Основная цель методической разработки – показать систему работы творческих групп и методических объединений разного уровня по стратегическому развитию образовательной организации. В рамках данного практического занятия возможно знакомство:

- с системным представлением о стратегическом развитии образовательной организации;
- с приемами и методами стратегического управления образовательной организации;
- с инструментами стратегического развития образовательной организации.

Освоение данного практического занятия позволит овладеть приемами и способами реализации теоретических положений стратегического менеджмента в практике управления образовательной организации.

Содержание практического занятия нацелено на закрепление общекультурных и профессиональных компетенций руководителей творческих групп и методических объединений, выработку стратегического мышления.

В процессе практического занятия возможно отработать приемы и методы стратегического управления образовательной организации, умения видеть перспективы развития.

Содержание практического занятия определено требованиями современных нормативных документов.

Актуальность изучения стратегического менеджмента продиктована происходящими изменениями в социокультурной среде, обновлением нормативно-правовой базы, изменениями требований к содержанию образовательных услуг.

Цель практического занятия вооружиться знаниями о структуре и содержании стратегического менеджмента, раскрыть его возможности.

Задачи практического занятия:

- овладеть инструментами стратегического менеджмента в решении задач развития образовательной организации;
- раскрыть возможность интеграции теории и практики стратегического и педагогического видов менеджмента.

План практического занятия «Стратегическое управление образовательной организацией»

№	Этапы занятия	Содержание этапов	Время	Методическое обоснование
<i>Базовая часть.</i>				
1.	Методологические основы стратегического управления	Актуализация темы практического занятия	10 мин.	Активизировать внимание на предстоящую работу, подготовить к восприятию данной темы.
2.	Анализ факторов внешней среды образовательной организации	Определение доминирующих факторов внешней среды конкретной образовательной организации	10 мин.	
3.	Анализ конкурентных преимуществ образовательной организации	Отбор стратегии развития образовательной организации	10 мин.	
<i>Практическая часть.</i>				
4.	Практика стратегического управления образовательной организацией в условиях нестабильности внешней среды	Практическая работа по заполнению паспорта программы развития образовательной организации	15 мин.	Заинтересованность в важности полученной информации, ориентация на выполнение необходимых требований и объема работы
5.	Планирование работы образовательной организации на перспективу	Практическая работа по заполнению «Дорожной карты» образовательной организации	15 мин.	Развить мыслительную деятельность, способность самостоятельно принимать решения, навыки самоконтроля и самоанализа.
6.	Анализ результатов практической деятельности	Обобщение результатов работы	10 мин.	Определение уровня теоретической подготовки, развитие навыков делового общения, сотрудничества, работы в команде.
7.	Подведение итогов занятия	Осмысление результатов проделанной работы	5 мин.	Создание благоприятного фона для сотрудничества в группе, умения работать в команде.

8.	Заключительная часть	Систематизация и обобщение итогов практического занятия, выявление достижения целей и компетенций	5 мин.	Развитие ответственности, умения договариваться, готовность к познанию и самосовершенствованию.
----	----------------------	---	--------	---

Содержание практического занятия «Стратегическое управление образовательной организацией»

1. Методологические основы стратегического управления. Характеристика процесса стратегического управления. Управление функционированием как обеспечение стабильности в настоящем и управление развитием как обеспечение стабильности в будущем. Особенности стратегических решений ситуационный подход, экспертно-проектный подход в стратегическом управлении. Привлекательность образовательной отрасли и условия конкуренции. Специфические возможности и угрозы в стратегическом развитии образовательной организации.

Основные понятия: стратегия, тактика, миссия организации, привлекательность образовательной организации, конкуренция.

Вопросы для обсуждения: Стратегические проблемы развития образовательной организации.

2. Анализ доминирующих факторов внешней среды образовательной организации. Методы реагирования на изменения внешней среды. Сильные и слабые стороны образовательной организации. Конкурентные возможности образовательной организации. Содержание и процесс SWOT – анализа¹.

Основные понятия: управленческий анализ, SWOT – анализ, прогнозирование, стратегический потенциал образовательной организации.

Вопросы для обсуждения: создание матрицы SWOT – анализа своей образовательной организации.

<i>Сильные стороны (внутренние факторы)</i>	<i>Слабые стороны (внутренние факторы)</i>
- сплоченный творческий педагогический коллектив	- потребность в квалифицированных кадрах
- широкий спектр дополнительных образовательных программ	- отсутствие современной материально-технической базы
-	-
-	-

¹SWOT-анализ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: swot-analysis.ru

- -	-
<i>Угрозы (внешние факторы)</i>	<i>Возможности (внешние факторы)</i>
- отсутствие достаточного финансирования образовательной организации - перегрузка студентов - -	- налаженные взаимовыгодные отношения с социальными партнерами - -

3. Анализ конкурентных преимуществ образовательной организации. Особенности разработки и реализации стратегий развития в сфере образования. Использование различных стратегий для сохранения конкурентных преимуществ образовательной организации: стратегии наступления, стратегии обороны, стратегия концентрации, стратегия ликвидации. Виды рисков. Управление рисками. Обновление системы ориентации жизнедеятельности человека.

Основные понятия: стратегический потенциал образовательной организации, нестабильность внешней среды, стратегия наступления, управление рисками.

Вопросы для обсуждения: Анализ преимуществ образовательной организации.

Анализ кадрового состава и условий труда работников образовательной организации

<i>Достигнутые результаты</i>	<i>Имеющиеся проблемы</i>	<i>Необходимые преобразования</i>
- своевременное прохождение курсов повышения квалификации - -	- применение одних и тех же форм, и методов работы со студентами, имеющими разные потребности - -	- привлечение педагогов к составлению программ и индивидуальных учебных маршрутов для работы со студентами с особыми потребностями - -

Анализ бюджетного финансирования образовательной организации

<i>Достигнутые результаты</i>	<i>Имеющиеся проблемы</i>	<i>Необходимые преобразования</i>
- стабильное бюджетное финансирование -	- отсутствие платных образовательных услуг -	- открытие дополнительных платных курсов

-	-	-
---	---	---

Анализ материально-технической базы образовательной организации

<i>Достигнутые результаты</i>	<i>Имеющиеся проблемы</i>	<i>Необходимые преобразования</i>
- спортивный зал - столовая - компьютерные классы - -	- недостаточное финансирование для ремонта и оснащения помещений в соответствии с современными требованиями - -	- изыскать средства из всех источников финансирования - -

Анализ внешней среды образовательной организации

<i>Достигнутые результаты</i>	<i>Имеющиеся проблемы</i>	<i>Необходимые преобразования</i>
- разработана программа развития образовательной организации - - -	- низкий престиж среднего-профессионального образования - -	- качественная профориентационная работа (нестандартные формы профориентационной работы) - -

4. Практика стратегического управления образовательной организацией в условиях нестабильности внешней среды. Содержание нестабильности внешней среды и его специфика для образовательной сферы. Стратегический и творческий типы мышления. Долгосрочное и стратегическое планирование. Управление путем ранжирования стратегических задач. Поведенческий фактор при управлении стратегическими задачами.

Основные понятия: долгосрочное планирование, стратегическая информация, стратегическое мышление.

Вопросы для обсуждения: разработка паспорта программы развития образовательной организации.

ПАСПОРТ
 программы развития образовательной организации
 на _____ / _____ годы

Наименование программы	« _____ »
Основания для разработки Программы (законодательная база)	
Заказчик Программы	
Разработчики Программы	
Исполнители Программы (подпрограмм и основных мероприятий)	
Цель Программы	
Задачи Программы	
Целевые индикаторы и показатели Программы	
Этапы и сроки реализации Программы	
Перечень подпрограмм (проектов) и основных мероприятий	
Объемы и источники финансирования программы	
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	
Управление реализацией программы (система организации контроля реализации программы, периодичность отчета исполнителей, срок предоставления отчетных материалов)	

Целевые индикаторы и показатели

<i>Критерии эффективности реализации программы развития</i>	<i>Показатели эффективности программы развития</i>	<i>Методы измерения</i>

Перечень мероприятий программы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Ответственные исполнители</i>	<i>Примечание</i>

5. Планирование работы образовательной организации на перспективу. Альтернативные сценарии развития образовательной организации и ее взаимодействия с обществом. Разработка организационно-управленческого решения. Организация методологического и информационного обеспечения. Совершенствование кадровой политики.

Основные понятия: «дорожная карта», сценарии развития, социальное обеспечение, социальная ответственность.

Вопросы для обсуждения: разработка «дорожной карты» образовательной организации.

<i>№</i>	<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Ответственный</i>
Направление 1. Регулирование локальными актами образовательной организации				
<i>1</i>				
<i>2.</i>				
<i>3.</i>				
Направление 2. Осуществление образовательной программы				
<i>1.</i>				
<i>2.</i>				
<i>3.</i>				
Направление 3. Взаимодействие с работодателями				
<i>1.</i>				
<i>2.</i>				
<i>3.</i>				

6. Планируемые результаты практического занятия.

В процессе освоения содержания данного практического занятия планируются изменения в профессиональной компетентности слушателей.

Формируется опыт профессиональной деятельности по решению стратегических задач и применению предлагаемого инструментария. В ходе работы на данном практическом занятии расширяются компетенции в:

- основных понятиях стратегического менеджмента;
- доминирующих факторов внешней среды;
- определение наиболее конкретных ситуаций стратегии управления.

Совершенствуются компетенции:

- в приемах и методах стратегического управления образовательной организации;
- в готовности реализации изменений факторов внешней среды.

Данное практическое занятие ориентировано на получение следующих результатов:

1. Ориентация в теории и практике стратегического менеджмента, овладение классическими знаниями.
2. Создание собственной копилки профессиональных инструментов, которые могут обеспечить уверенность в решении профессиональных задач.
3. Обогащение опыта практической работы на основе теоретических знаний.
4. Нарботка практических и теоретических материалов в ходе выполнения заданий.
5. Формирование понимания в необходимости самообразования.
6. Совершенствование личностных качеств.

Подводя итоги из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что через практическое занятие можно показать систему работы по стратегическому развитию образовательной организации.

В данной главе были выявлены особенности управления стратегическим развитием колледжа на основе проектного подхода. Приведены обоснования метода «Дорожная карта», который является стратегическим методом проектного подхода в управлении и раскрывает две главные функции: предвидение ситуации и планирование развития ситуации. План-график

дорожной карты предполагает стратегическое фокусирование, данная стратегия предполагает узкую специализацию для конкретного региона с целью удовлетворения потребностей работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совершенствование деятельности образовательной организации при ее реорганизации является особо актуальной задачей, решение которой выступает важнейшим условием для повышения качества образовательных услуг. В современных условиях конкурентного рынка образовательных услуг ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», КФ должен развивать свою деятельность и педагогический потенциал, чтобы в будущем не снижались объёмы выпуска компетентностных специалистов.

Колледж должен выработать долгосрочную линию поведения, которая позволит ему вписаться в изменения, происходящие в его окружении. При рассмотрении вопросов реорганизации ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», Кировградский филиал путем присоединения к нему ГАПОУ СО «Кировградский техникум промышленности торговли и сервиса» одним из основных инструментов являлось создание Программы развития и планирование управления ресурсами колледжа через использование экспертно-проектного подхода.

В дипломной работе были рассмотрены такие понятия как экспертно-проектный подход в управлении образовательным учреждением, стратегическое развитие, реорганизация. Экспертно-проектный подход в управлении — это методика руководства важными и масштабными задачами, которые имеют определенную цель, установленные сроки и ограниченное ресурсное обеспечение. Такой подход позволяет объединить в единое целое постоянные процессы, происходящие в организации, и разовые инициативы.

В работе была дана характеристика и анализ текущего состояния ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», Кировградский филиал и ГАПОУ СО «Кировградский техникум промышленности торговли и сервиса», основных производственных показателей.

В целом, анализ колледжа показал, что ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова», Кировградский филиал финансово устойчив, программа проекта разработана достаточно продуманно. Тем не менее реорганизация путем слияния образовательных учреждений подталкивают администрацию к разработке мер по совершенствованию организационных структур путем создания отдела сопровождения.

При разработке Программы нами определены сильные, слабые стороны возможности и угрозы, которые могут возникнуть при внедрении Программы.

Сильные стороны:

- 1.Позитивный имидж в социуме.
- 2.Высокая квалификация персонала.
- 3.Использование площадей и ресурсов предприятия-партнера.
- 4.Спрос на специальности.
5. Востребованность выпускников колледжа.

Слабые стороны:

- 1.Ограниченные возможности бюджета на приобретение методического обеспечения.
- 2.Потеря преподавательского состава вследствие низкой оплаты труда.
- 3.Значительная доля персонала, достигшего пенсионного возраста.

Возможности:

1. Наличие ресурсов на своевременную подготовку педагогических кадров.
2. Обновление материально-технической базы за счёт предприятий-партнеров.
3. Сохранение контингента обучающихся за счет повышения качества профориентационной работы.
4. Привлечение к преподаванию высококлассных специалистов-практиков.

Угрозы, которые могут возникнуть:

1. Консервативный подход определенных преподавателей по отношению к изменению традиционной системы обучения.

Полученные данные позволили сделать вывод о том, что сильные стороны и возможности колледжа превалируют над слабыми сторонами и угрозами, которые можно минимизировать на первой стадии реализации Программы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники:

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»: утв. Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017. № 1642.
3. Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий»: утв. Протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25.10.2016. № 9.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008. №1662-р.
5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011. № 2227-р.
6. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года от 18.07.2013.
7. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017. № 1632-р.
8. Перечень поручений президента: утв. заседанием Госсовета по вопросам повышения инвестиционной привлекательности регионов РФ от 27.12.2017. № ПР-321. (не опубликовано).
9. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018. (не опубликовано).

10. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204.

11. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. (не опубликовано).

12. Об образовании в Свердловской области: закон Свердловской области от 15.07.2013 № 78-ОЗ // Областная газета. 2013. 18 июля.

13. Программа модернизации образовательных организаций Свердловской области, реализующей программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров на 2018-2020 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minobraz.egov66.ru/uploads/document/534/programma-modenrizatsii>.

14. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года: утв. Постановлением Правительства Свердловской области от 27.08.2008. № 873-ПП. (утратил силу).

15. Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года»: утв. Постановлением Правительства Свердловской области от 29.12.2016. № 919-ПП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/429094102>.

16. Поручение Губернатора Свердловской области от 26.07.2018. № 22-Екпп. (не опубликовано).

17. Об управлении государственной собственностью Свердловской области: утв. Постановлением Правительства Свердловской области от 10.04.1995. № 9-ОЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/801107774>.

18. О мерах по реализации на территории Свердловской области государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров с учетом требований инновационной экономики: Указ

Губернатора Свердловской области от 16.10.2012. № 791-УГ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gubernator96.ru/uploads/document/103/791-ug.pdf>.

Литература:

19. Ансофф И. Стратегическое управление: учебное пособие. Москва: Экономика, 2005. 155 с.
20. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2017. 218 с.
21. Балашов А.И. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 383 с.
22. Барабашев А.Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 194 с.
23. Баранчев В.П. Управление инновациями: учебник для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 747 с.
24. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами. Теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании. Москва: Инфра-М, 2017. 144 с.
25. Вертиль В.В. Модель управления требованиями и запросами работодателей // Среднее профессиональное образование Уральского региона в условиях активного государственного реформирования: состояние, перспективы развития: материалы 8-й Межрегиональной конференции. Екатеринбург, 2017. С. 6-11.
26. Виханский О.С. Стратегическое управление. Москва: Гардарика, 2003. 210 с.
27. Виханский О.С. Стратегическое управление. Москва: Гардарика, 2008. 157 с.

28. Воронцовский А.В. Управление рисками: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 485 с.
29. Галкин В. Модернизация Российского образования. Вызовы нового десятилетия. Москва: Дело, 2016. 142 с.
30. Гончаренко Л.П. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 487 с.
31. Гусев Ю.В. Стратегическое управление. Новосибирск, 2004. 211 с.
32. Джемала М. Корпоративная «дорожная карта» – Инновационный метод управления знаниями в корпорации // Российский журнал менеджмента. 2008. Том 6. № 4. С. 149-168.
33. Зуб А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 422 с.
34. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию. Москва: Олимп Бизнес, 2009. 137 с.
35. Карлер Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы: пер. с англ. Москва: Экономика, 1991. 203 с.
36. Кузнецова Е.В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии: учебник для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 177 с.
37. Лейбович А.Н. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие. Москва: Изд-во ФИРО, 2016. 256 с.
38. Лидин К.Л. Многообразие построения дорожных карт. Иркутск: Высшая школа, 2006. 182 с.
39. Манчулянцев О.А., Павлычева Е.Ю., Краузова Е.Н., Ткачева А.В. Дорожные карты российского бизнеса: Аналитический отчет по исследованию. Москва: Open Innovation Inc. 2012. 64 с.
40. Медведев А.Д. Менеджмент в образовании: практический курс. Москва: Изд-во Центр Академия, 2006. 288 с.

41. Метод мозгового штурма. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.metodolog.ru/00072/00072.html>.
42. Москвин С.Н. Менеджмент в образовании: управление человеческими ресурсами: учебное пособие для среднего профессионального образования. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 142 с.
43. Москвин С.Н. Управление проектами в сфере образования: учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 139 с.
44. Перегудов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ. Москва: Высшая школа, 1989. 175 с.
45. Подготовка кадров для организаций Свердловской области // Актуальные вопросы развития современного общества, экономики и профессионального образования: материалы 16-й Международной конференции. Екатеринбург, 2019. С. 324-326.
46. Поляков Н.А. Управление инновационными проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 330 с.
47. Портер М. Конкурентная стратегия. Москва: Альпина Бизнес-бук, 2009. 117 с.
48. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами организации: учеб. пособие. Москва: Кно-Рус, 2016. 208 с.
49. Разработка стратегии образовательного учреждения. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2008. 87 с.
50. Рыбаков Е.А. Современные подходы к подготовке специалистов // Среднее профессиональное образование Уральского региона в условиях активного государственного реформирования: состояние, перспективы развития: материалы 6-й Межрегиональной конференции. Екатеринбург, 2015. С. 11-38.
51. Снопко Н.М. Методология разработки региональных программ развития среднего профессионального образования (опыт Москвы) //

Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица» // Научные исследования в образовании. 2008. №7. С. 17

52. Снопко Н.М. Принципы формирования социально открытой системы среднего профессионального образования // Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица» Научные исследования в образовании. 2008. № 8. С. 21.

53. Стратегия 2020. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://2020strategy.ru>.

54. SWOT-анализ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: swot-analysis.ru.

55. Технология дорожного картирования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.unido.org/fileadmin/import/16963_TechnologyRoadmapping.pdf.

56. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2005. 576 с.

57. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Москва: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2005. 117 с.

58. Томпсон А.Н. Стратегический менеджмент. Москва: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1998. 432 с.

59. Трапицына С.Ю. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2017. 244 с.

60. Фахрутдинов Ф.А. Стратегический менеджмент: учебное пособие. Москва: ЗАО «Бизнес- школа «Интел- Синтез, 2007. 304 с.

61. Хвоцин А.А. Социально-экономическое прогнозирование: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2007. 217 с.

62. Цели управления предприятием. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://univerlib.ru/page/23-cely-v-upravlenii-3262>.

Количество обучающихся в общеобразовательных
учебных заведениях КГО на 2018 год

Класс	Всего детей	Из них с ОВЗ
1	360	23
2	382	24
3	349	26
4	370	17
5	309	23
6	327	17
7	259	2
8	329	15
9	284	5
10	120	0
11	109	0
Итого:	3198	152

Поступление выпускников школ в учреждения
профессионального образования

год	Всего выпускников 9 класса					Всего выпускников 11 классов			
	всего	Осталось в школе	Всего поступило в УТК/выпускники школ КГО	Всего поступило в Кировградский техникум ПТС/выпускники школ КГО	Поступили в другие организации СПО (миграция в другой город)	всего	Всего поступило в УТК/выпускники школ КГО	Всего поступило в Кировградский техникум ПТС/выпускники школ КГО	Поступили в другие организации СПО или ВУЗы (миграция в другой город)
2015	238	111	38/31	72/50	7	96	41/3	20/6	35
2016	248	90	33/24	78/34	40	75	43/3	20/5	12
2017	233	283	25/21	70/40	36	111	43/4	13/4	55
2018	278	121	40/29	73/40	24	90	39/3	0/0	51
ИТОГО	997	605	136/105	349/164	107	372	166/13	53/19	153
План 2019	328	151	40/25	75/40	46	121	40/3	0/0	81

Контингент обучающихся в учреждениях СПО КГО на 01.01.2019 год

профессия/специальность	Курс	Количество обучающихся				
		очно	заочно	бюджет	платно	Итого
Кировградский филиал УГК						
Банковское дело	1	14			14	14
Банковское дело	3	6			6	6
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	4	2		2		2
Монтаж и эксплуатация промышленного оборудования	2	1		1		1
Монтаж и эксплуатация промышленного оборудования	3		12	12		12
Монтаж и эксплуатация промышленного оборудования	3	20		20		20
Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских здания	1	26		25	1	26
Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских здания	2	24		23	1	24
Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских здания	4		10	10		10
Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских здания	5		6		6	6
Металлургия цветных металлов	3		9		9	9
Металлургия цветных металлов	4	20	15	35		35
Металлургия цветных металлов	5		16	15	1	16
Итого		113	68	143	38	181
Кировградский техникум ПТС						
Штукатур	1	12		12		12
Швея	1	8		8		8
Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	1	25		25		25
Повар, кондитер	1	26		26		26
Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	1	24		24		24
Парикмахер	2	23		23		23
Автомеханик	2	21		21		21
Технология продукции общественного питания	2		8		8	8
Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	2	16		16		16
Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	3	21		21		21
Повар, кондитер		17		17		17
Коммерция (по отраслям)	3	12		12		12
Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	3		10	10		10

Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	4		11	11		11
Итого		205	29	226	8	234
Всего		318	97	369	46	415

**Затраты на модернизацию учебно-лабораторной базы для реализации
востребованных образовательных программ СПО в рамках проекта**

№ п/п	УГПС	специальность/профессия	наименование учебного помещения	Затраты на модернизацию учебно- лабораторной базы для подготовки кадров млн.руб.	
1	18.00.00 ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ	18.02.03 Химическая технология неорганических веществ 18.02.01 Аналитический контроль качества химических соединений	УПЛ Химические технологии	11 000 000,00	19 258 061,00
			кабинет метрологии, сандартизации, сертификации, черчения, инженерной графики	8 258 061,00	
2	22.00.00 ТЕХНОЛОГИИ МАТЕРИАЛОВ	22.02.02 Metallургия цветных металлов 22.01.05 Аппаратчик- оператор в производстве цветных металлов	УПЛ -кабинет металлургии	10 263 700,00	20 848 913,00
			кабинет - лаборатория Материаловедения	8 827 055,00	
			кабинет охраны труда, БЖ, ОБЖ	1 758 158,00	
3	13.00.00 ЭЛЕКТРО - ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА	13.02.11.Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	УПМ Электромонтажная	9 426 400,00	17 667 320,00
			лаборатория электротехники и электрических машин	8 240 920,00	
4	15.00.00.МАШИНОСТРОЕНИЕ	15.02.12. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям) 15.02.01Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	Слесарная мастерская	4 307 320,00	10 252 530,00
			УПЛ-кабинет Машиностроение	5 945 210,00	
		15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)	УПЛ - кабинет Автоматизации	6 680 200,00	12 852 200,00
УПЛ Автоматизации	6 172 000,00				
5	22.00.00 ТЕХНОЛОГИИ МАТЕРИАЛОВ	22.02.06 Сварочное производство	УПМ Сварочное производство	20 760 700,00	30758630
			кабинет спецдисциплин Сварочное производство	9 997 930,00	
6	08.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА	08.02.09 Монтаж наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	кабинет энергетических дисциплин	1 904 404,00	1 904 404,00
ИТОГО					113 542 058,00

**Потребность в кадрах
Кировградский городской округ
на 2019-2023 годы**

№ п/п	Профессия/специальность (согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 29 октября 2013г. №199 "Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования" (с изменениями и дополнениями)	Прогноз потребности в подготовке квалифицированных кадров профессиональными образовательными организациями, человек					потребитель (заказчик)
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	3	4	5	6	7	8	9
1.	Аппаратчик- оператор в производстве цветных металлов (Аппаратчик гидрометаллург. Аппаратчик печей восстановления. Аппаратчик в производстве металлических порошков)	7	8	8	8	8	АО "КЗТС"
2.	Контролер металлургического производства	5	6	7	8	9	АО "КЗТС"
3	Плавильщик	4	4	4	4	4	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
4	Разливщик цветных металлов	4	3	3	3	4	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
5	Конвертерщик	4	4	4	5	4	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
6	Контролер продукции цветной металлургии	4	4	3	3	3	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
7	Машинист мельниц	1	1	1	1	1	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
8	Флотатор	1	2	0	1	0	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
9	Оператор по обслуживанию пылегазоулавливающих установок	6	5	4	6	5	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
10	Дробильщик	1	0	1	0	1	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
11	Машинист мельниц		2	2	2	2	Медно-рудная компания
12	Флотатор		2	2	2	2	Медно-рудная компания
13	Дробильщик		1	1	1	1	Медно-рудная компания
Итого по укрупненной группе 22.00.00 ТЕХНОЛОГИИ МАТЕРИАЛОВ (ОПОП 22.01.04 Контроллер металлургического производства; ОПОП 22.01.05 Аппаратчик в производстве цветных металлов; ОПОП 22.02.02 Металлургия цветных металлов)		37	42	40	44	44	
14	Аппаратчик-оператор производства неорганических веществ (Аппаратчик приготовления химических растворов. Аппаратчик обессоливания воды. Аппаратчик экстрагирования)	6	6	6	6	6	АО "КЗТС"
15	Фильтровальщик)	1	1	1	1	1	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
16	Лаборант химического анализа	3	3	3	3	3	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
17	Лаборант хим. анализа		1	1	1	1	Медно-рудная компания
18	Лаборант химического анализа	1	1	1	1	1	филиал "Верхнетагильская ГРЭС"
19	Лаборант	1	1	1	1	1	ООО "Кировградский завод промышленных смесей"
20	Аппаратчик химводоочистки	1	1	1	1	1	ОАО "ОТСК"
21	Лаборант по анализу газов и пыли. Лаборант спектрального анализа. Лаборант химического анализа.	2	2	2	2	2	АО "КЗТС"
Итого по укрупненной группе 18.00.00 ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ (ОПОП 18.02.03Химическая технология неорганических веществ; 18.02.01 Аналитический контроль качества химических соединений)		15	16	16	16	16	
22	Слесарь	12	12	13	13	14	АО "КЗТС"
23	Слесарь-ремонтник	8	8	8	8	8	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"

24	Слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь сантехник, слесарь ремонтник	7	7	7	7	7	Кировградский центр занятости
25	Слесарь аварийно восстановительных работ	4	4	4	4	4	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
26	Слесарь по ремонту оборудования котельной	2	2	2	2	2	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
27	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового Оборудования	2	2	2	2	2	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
28	Слесарь-ремонтник		3	3	3	3	Медно-рудная компания
29	Слесарь аварийно-восстановительных работ	1	1	1	1	1	ОАО "ОТСК"
30	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового Оборудования	6	6	6	6	6	Кировградский центр занятости
31	Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	1	1	1	1	1	АО "КЗТС"
Итого по укрупненной группе 15.00.00 МАШИНОСТРОЕНИЕ (ОПОП 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям); ОПОП 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям))		43	46	47	47	48	
32	Токарь	1	1	1	1	1	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
Итого по укрупненной группе 15.00.00 МАШИНОСТРОЕНИЕ (ОПОП 15.02.08 Технология машиностроения)		1	1	1	1	1	
33	Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	1	2	2	2	2	АО "КЗТС"
34	газорезчик	4	4	4	4	4	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
35	Электрогазосварщик	4	4	4	4	4	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
36	Электросварщик ручной сварки		2	2	2	2	Медно-рудная компания
37	газорезчик		1	1	1	1	Медно-рудная компания
38	Электросварщик ручной сварки	3	2	2	2	2	Кировградский центр занятости
39	Электрогазосварщик	1	1	1	1	1	ОАО "ОТСК"
40	Электросварщик ручной сварки	5	5	5	5	5	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
Итого по укрупненной группе 15.00.00 МАШИНОСТРОЕНИЕ (ОПОП 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки); ОПОП 22.02.06 Сварочное производство)		18	21	21	21	21	
41	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	6	6	6	7	7	АО "КЗТС"
42	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	6	6	6	6	6	ф."ППМ" АО "Уралэлектромедь"
43	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	2	2	2	2	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
44	Электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования	2	2	2	2	2	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
45	Электрослесарь по ремонту электрических машин	3	3	3	3	3	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
46	Электромонтер охранно-пожарной сигнализации	1	1	1	1	1	ООО "ЧОО "Сова-Н"
47	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		3	3	3	3	Медно-рудная компания
48	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	1	1	1	1	КМП "Благоустройство"
49	Электромонтажник	2	2	2	2	2	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
Итого по укрупненной группе 13.00.00 ЭЛЕКТРО - ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА (ОПОП 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям))		23	26	26	27	27	
50	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	1	1	1	1	1	ОАО "ОТСК"
51	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	1	1	1	1	1	ООО "Кировградский завод промышленных смесей"
52	Станочник (металлообработка)	5	5	5	5	5	АО "КЗТС"
53	Наладчик станков и оборудования в механообработке	3	3	3	3	3	АО "КЗТС"
Итого по укрупненной группе 15.00.00 МАШИНОСТРОЕНИЕ (ОПОП 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям))		10	10	10	10	10	

54	Слесарь по ремонту автомобилей	2	1	2	1	2	ф. "ТПМ" АО "Уралэлектромедь"
55	Водитель	1	1	1	1	1	МП "Благоустройство"
56	Автослесарь	3	3	3	3	3	ИП Хмельнинин А.В.
57	Автомеханик	3	3	3	3	3	ИП Хмельнинин А.В.
58	Автослесарь	3	4	5	3	3	ИП Мусаев Х.Г.
59	Автомеханик	3	3	3	3	3	ИП Мусаев Х.Г.
60	Автослесарь	4	4	4	4	4	ИП Новрузов Р.А.
61	Слесарь по ремонту кузова	3	3	3	3	3	ИП Юсубов Н.И.
62	Слесарь по ремонту двигателей	4	4	4	4	4	ИП Юсубов Н.И.
63	Слесарь по ремонту ходовой части	3	3	4	4	4	ИП Юсубов Н.И.
64	Слесарь по ремонту кузова	2	2	2	2	2	ИП Бачинина Н.В.
65	Слесарь по ремонту двигателей	2	2	2	2	2	ИП Бачинина Н.В.
66	Слесарь по ремонту ходовой части	2	2	2	2	2	ИП Бачинина Н.В.
67	Слесарь по ремонту автомобилей	2	2	2	2	2	ИП Леонов Э.В.
68	Слесарь по ремонту кузова	2	2	2	2	2	ИП Перцев В.И.
69	Слесарь по ремонту двигателей	2	2	2	2	2	ИП Перцев В.И.
70	Слесарь по ремонту ходовой части	2	2	2	2	2	ИП Перцев В.И.
71	Слесарь по ремонту автомобилей	2	2	2	2	2	ИП Цыганов Е.Е.
72	Автомеханик	2	2	2	2	2	ИП Цыганов Е.Е.
73	Слесарь по ремонту автомобилей		1	1	1	1	Медно-рудная компания
Итого по укрупненной группе 23.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА (ОПОП 23.01.03 Автомеханик; ОПОП 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта)		47	48	51	48	49	
74	Машинист экскаватора	1	1	1	1	1	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
75	Машинист крана автомобильного	1	1	1	1	1	РКЭС АО "Облкоммунэнерго"
76	Тракторист	5	5	5	5	5	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
77	Тракторист	1	1	1	1	1	МП "Благоустройство"
78	водитель погрузчика вилочного	1	1	1	1	1	ООО "Кировградский завод промышленных смесей"
79	водитель погрузчика	1	1	1	1	1	ООО "Кировградский завод промышленных смесей"
80	Машинист автопокрышки и автогидроподъемник	1	1	1	1	1	ООО "Электросервис"
81.	Водитель погрузчик	2	2	2	2	2	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
Итого по укрупненной группе 23.00.00 ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА (ОПОП 23.01.07 Машинист крана (крановщик); ОПОП 23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машины и оборудования (по отраслям))		13	13	13	13	13	
82.	парикмахер	7	5	5	5	5	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
83.	парикмахер	2	2	2	2	2	Преображение
84.	парикмахер	1	1	1	1	1	От и до
85.	парикмахер	2	2	2	2	2	Лилия
86.	парикмахер	2	2	2	2	2	Цирюльник
87.	парикмахер	2	2	2	2	2	Валерия
88.	парикмахер	2	2	2	2	2	Студия красоты
89.	парикмахер	1	1	1	1	1	Весна
90.	парикмахер	1	1	1	1	1	Л-Студия
91.	парикмахер	1	1	1	1	1	Парикмахерская (Декабристов 6)
92.	парикмахер	1	1	1	1	1	Салон - парикмахерская (Свердлова 70)
93.	парикмахер	1	1	1	1	1	Парикмахерская Анжелика

94.	парикмахер	1	1	1	1	1	Парикмахерска Белья
95.	парикмахер	1	1	1	1	1	Эль студия
Итого по укрупненной группе 43.00.00 Сервис и туризм (ОПОП 43.01.02 Парикмахер)		25	23	23	23	23	
96.	Повар, кондитер	2	2	1	1	1	Кафе "Каспий"
97.	Пекарь	2	2	1	1	1	Кафе "Каспий"
98.	Повар, кондитер	2	2	2	2	2	ГАУ "КЦСОН "Изумруд" г. Кировград
99.	Технолог общественного питания	1	1	1	1	1	ГАУ "КЦСОН "Изумруд" г. Кировград
100.	Повар, кондитер	2	1	1	1	1	кафе "Баварский дворик"
101.	Повар	2	1	2	1	2	ИП Адамов А.В.
102.	Повар	8	8	8	8	8	ИП Забудский О.Г.
103.	Повар	2	1	1	1	1	ООО Кировградочка
104.	Технолог общественного питания	1	1	1	1	1	ООО Кировградочка
105.	Пекарь	1	1	1	1	1	ООО Кировградочка
106.	Повар	2	1	1	1	1	МАОУ СОШ №1
107.	Технолог общественного питания	1	1	1	1	1	МАОУ СОШ №1
108.	Повар, кондитер	1	1	1	1	1	МАОУ СОШ №1
109.	Повар	4	4	4	4	4	МАОУ СОШ №2
110.	Повар	2	3	3	3	3	МКУ "Управление образования КГО"
111.	Повар	3	3	3	3	3	ГКУ "Кировградский ЦЗ"
Итого по укрупненной группе 43.00.00 Сервис и туризм (ОПОП 43.01.09 Повар, кондитер; ОПОП 43.02.15 Поварское и кондитерское дело)		36	33	32	31	32	
112.	продавец-консультант	1	1	1	1	1	ИП Киселева Т.А.
113.	продавец универсал	2	2	2	2	2	ООО "Элемент-Трейд"
114.	продавец-кассир	1	1	1	1	1	магазин "Все для дома"
115.	продавец-кассир	2	2	2	2	2	магазин "Народный"
116.	продавец-консультант	1	1	1	1	1	магазин "Санкор"
117.	кладовщик	1	1	1	1	1	МКУ "Управление образования КГО"
118.	кладовщик	2	2	1	1	2	ф. "ППМ" АО «Уралэлектромедь»
119.	продавец-кассир	2	2	2	2	2	магазин "Меркурий"
120.	продавец, кассир	2	2	2	2	2	магазин "Новый"
121.	продавец, кассир	2	2	2	2	2	магазин "Океан"
122.	продавец, контролер-кассир	1	2	3	4	2	магазин "Мария+"
123.	продавец	4	4	4	4	4	магазин "Кировский"
124.	кассир	2	2	2	2	2	магазин "Кировский"
125.	товаровед	3	1	1	1	1	магазин "Кировский"
126.	продавец универсал	1	1	1	1	1	ИП Ибрагимова М-н Гардения
127.	кассир	3	3	3	3	3	ИП Ибрагимова М-н Гардения
128.	товаровед	1	1	1	1	1	МК "Вафля"
129.	продавец	3	3	3	3	3	МК "Вафля"
130.	товаровед	2	2	2	2	2	АО "Тандер" магазин Магнит
131.	старший продавец	2	2	2	2	2	магазин Оптима "БьютивЭД"
132.	продавец-консультант	1	1	1	1	1	магазин Оптима "БьютивЭД"
133.	продавец универсал	7	7	7	7	7	АО "Тандер" магазин Магнит
134.	продавец, продовольственных товаров, кассир	1	1	1	1	1	ООО "Вдохновение"

Итого по укрупненной группе 38.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ (ОПОП 38.02.04 Коммерция (по отраслям); ОПОП 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров.		47	46	46	47	46	
135	Горнорабочий на маршейдерских работах			2	2	2	Медно-рудная компания
136	Машинист буровой установки			15	15	15	Медно-рудная компания
137	Машинист ПДМ			35	35	35	Медно-рудная компания
138	горнорабочий очистного забоя			30	30	30	Медно-рудная компания
139	Крепильщик, крепильщик по осмотру ствола			22	22	22	Медно-рудная компания
140	Машинист вспомогательных машин			24	24	24	Медно-рудная компания
141	Машинист электровоза			15	15	15	Медно-рудная компания
142	ламповщик			5	5	5	Медно-рудная компания
143	Машинист зарядной машины			10	10	10	Медно-рудная компания
144	Оператор-закладочного комплекса			3	3	3	Медно-рудная компания
145	Бункеровщик			3	3	3	Медно-рудная компания
146	оператор очистных сооружений			7	7	7	Медно-рудная компания
147	аппаратчик нейтрализации			7	7	7	Медно-рудная компания
148	аппаратчик гашения извести			7	7	7	Медно-рудная компания
149	машинист подъемной машины			10	10	10	Медно-рудная компания
150	сигналист			20	20	20	Медно-рудная компания
151	аппаратчик гашения извести			7	7	7	Медно-рудная компания
152	Моторист вентиляционной установки (машинист установки ПНВ)			5	5	5	Медно-рудная компания
153	Мастер-взрывник			10	10	10	Медно-рудная компания
итого по укрупненной группе 21.00.00 Горное дело		0	0	237	237	237	
ИТОГО		315	325	563	565	567	

«Дорожная карта» развития Кировградского филиала ГБПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова» на 2019-2024 год

№	Мероприятия	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1	2	3	4	5
Направление 1. Регулирование локальными актами колледжа деятельности по организации Кировградского филиала				
1	<p>Актуализация положений: ПОЛОЖЕНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • о структурных подразделениях • о филиале образовательной организации, реализующего образовательные программы СПО • о порядке приема на обучение по образовательным программам СПО • о порядке разработки и требованиях к содержанию и оформлению программ учебных дисциплин и профессиональных модулей • о развитии социального партнерства профессиональной образовательной организации СПО с предприятиями-работодателями • об адаптированных образовательных программах, • о порядке согласования программ практик с работодателем для образовательных организаций среднего профессионального образования • по организации практики • об индивидуальном учебном плане • о работе по сохранности контингента обучающихся • по организации практики обучающихся • о взаимодействии службы содействия 	Наличие регламентирующей основы для организации и осуществления эффективного обучения в колледже	февраль 2019	Зам. директора по УМР Зам. директора по УР Методическая группа, филиал-менеджер

	<p>трудоустройству выпускников и центра занятости населения</p> <ul style="list-style-type: none"> • о повышении квалификации педагогических работников • об организации образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья • о наставничестве специалистов предприятия 			
2	Создание отдела сопровождения	<p>Наличие следующих структурных подразделений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • структурное подразделение по обеспечению профессионального развития педагогов; • структурное подразделение дополнительного профессионального образования и производственной деятельности; • структурное подразделение по обеспечению качества образования; • структурное подразделение по взаимодействию с работодателями и организации учебно-производственной практики; • отдел, ответственный за свод данных 	2019-2020	Администрация колледжа, методическая группа, рабочая группа по разработке основных профессиональных образовательных программ, административно-хозяйственная часть, бухгалтерия
Направление 2. Осуществление образовательных программ				
3	Материально-техническое обеспечение	Учебно-производственные лаборатории, мастерские	2020-2021	Директор колледжа, зам. директора по УПР, зам. директора по УМР, зам. директора по ИТиМ филиал-менеджер

4	Разработка программ	Обновление имеющихся образовательных программ (введение новых модулей), разработка новых образовательных программ СПО по специальностям: 15.02.08 Технология машиностроения 18.02.03 Химическая технология неорганических веществ 22.02.02 Metallургия цветных металлов	2021-2022	Зам. директора по УМР, зам. директора оп УР, методическая группа, преподаватели
5	Лицензирование новых специальностей	Набор новых специальностей	2021-2024	администрация, методическая группа, преподаватели филиал-менеджер
6	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников	Готовность педагогических работников осуществлять новые образовательные программы	Постоянно	Зам. директора по УМР, методическая группа филиал-менеджер
	Участие в нацпроектах	Стимулирование образовательных программ	постоянно	Администрация, педагогический коллектив
Направление 3. Взаимодействие с работодателями				
7	Выявление потребностей работодателей	Составление матрицы анализа потребностей работодателей (по количественному составу и специальностей)	Ежегодно	Директор колледжа, работодатели, Зам. директора по ИТиМ
8	Участие в разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ	Проверка образовательных программ на соответствие материально-технического обеспечения, предоставляемого организациями	Ежегодно	Работодатели, зам. директора по УМР, методическая группа
9	Повышение квалификации педагогов	Готовность педагогического состава к реализации образовательных программ	Согласно графику	Работодатели, зам. директора по УМР, методическая группа
10	Участие в профориентационной деятельности	Увеличение контингента обучающихся в филиале колледжа	Постоянно	Зам. директора по ИТиМ, педагог дополнительного образования
11	Организация производственных практик обучающихся		Ежегодно	Зам. директора по УПР
12	Участие в промежуточной и итоговой аттестации		Ежегодно	Зам. директор по УР, работодатели

13	Трудоустройство	Целевые договоры, трудоустроенные выпускники	Год выпуска	Кураторы специальностей
Направление 4. Взаимодействие с центром занятости				
14	Содействие трудоустройству	Трудоустроенные выпускники (в том числе лица с ОВЗ и инвалиды)	Ежегодно	Зам. директора по УПР, заведующий филиалом
15	Консультативные услуги по профессиональной ориентации и переподготовке		Согласно графику	Кураторы специальностей