

**СОГЛАСОВАНО**

И.о. начальника  
управления образования и науки Липецкой  
области



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГОБПОУ «Липецкий колледж  
строительства, архитектуры и отраслевых  
технологий»



**Программа модернизации Государственного областного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Липецкий колледж строительства, архитектуры  
и отраслевых технологий»  
в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих  
кадров**

**Липецк – 2018**

## Содержание

1. Общие положения	4
2. Анализ среды	4
3. Стратегические цели и задачи Программы модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	7
4. Содержание Программы модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	9
5. Перспективный (детальный) план реализации программы ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	10
6. Ключевые риски и возможности Программы модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	16
7. Описание программы Программы модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	18
8. Портфель проектов Программы модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»	20
<i>Проект 1</i> <i>«Совершенствование системы внутрикорпоративного обучения персонала ГОБПОУ ЛКСАИОТ в рамках Программы модернизации колледжа»</i>	
<i>Проект 2</i> <i>«Совершенствование системы организации практик обучающихся ГОБПОУ ЛКСАИОТ в рамках Программы модернизации колледжа»</i>	
<i>Проект 3</i> <i>«Модернизация деятельности ГОБПОУ ЛКСАИОТ для формирования инклюзивной образовательной среды обучающихся с нарушением опорно – двигательного аппарата»</i>	

Модернизация системы среднего профессионального образования на сегодняшний день является одним из приоритетов российской политики. 6 марта 2018 года на совещании по вопросам развития системы среднего профессионального образования в городе Екатеринбурге Президент Российской Федерации В.В. Путин назвал основные условия модернизации системы профессионального образования. К основным из них относятся: учёт стратегии регионального развития и инвестиционных проектов, которые планируются к реализации в регионах и в целом в стране; создание передовой учебной и производственной базы; обеспечение высокого уровня не только профессиональной подготовки, но и современного разностороннего образования и т.п.

## 1. Общие положения

Наименование направления	Образование
Краткое наименование программы	Программа модернизации ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»
Срок начала и окончания программы	2018 г. – 2020 г.
Куратор программы	Смолянинов А.В.– и.о.начальника управления образования и науки Липецкой области
Функциональный заказчик	Отдел профессионального образования и науки управления образования и науки Липецкой области
Руководитель программы	Галкин В.В. – директор ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий»
Исполнители мероприятий программы	Администрация колледжа Отдел кадров бухгалтерия Методический кабинет Цикловые методические комиссии

## 2. Анализ среды

Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий» (далее – ЛКСАИОТ) является некоммерческой областной государственной образовательной организацией, осуществляющей в качестве основной цели своей деятельности образовательную деятельность по основным образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительным образовательным программам.

ЛКСАИОТ располагает двумя корпусами: учебный корпус №1, учебно – производственный корпус №2.

Учебно-воспитательный процесс колледжа осуществляется в учебном корпусе №1.

Более 60 лет работы в образовательной сфере позволили создать стабильную структуру подготовки кадров для организаций и предприятий области, основанную на современной учебно-материальной базе, высоком профессиональном и творческом потенциале педагогического коллектива. Стратегическое управление колледжем осуществляется через коллегиальные органы: Общее собрание, Совет Учреждения, Педагогический совет, Методический совет и постоянно действующие цикловые комиссии.

ЛКСАИОТ реализует основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, используя очную и заочную формы обучения по пяти специальностям:

07.02.01 Архитектура;

08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений;

21.02.06 Информационное обеспечение градостроительной деятельности;

35.02.12 Садово-парковое и ландшафтное строительство;

21.02.05 Земельно-имущественные отношения.

Подготовка ведется силами 55 преподавателей, 34 преподавателя имеют высшую квалификационную категорию, 3 кандидата наук, 2 почетных строителя РФ, 7 почетных работников СПО. Анализ кадрового потенциала колледжа позволяет сделать вывод о том, что квалификация преподавательского состава дает возможность обеспечить высокий уровень качества подготовки специалистов среднего уровня.

В ЛКСАИОТ присутствует деловая, творческая атмосфера. Морально-психологический климат в коллективе способствует творческой деятельности и деловому партнерству. Основная часть педагогического состава колледжа осознает значимость и роль образования в воспитании обучающихся и к своей работе относится добросовестно, прикладывая большие творческие и профессиональные усилия в подготовке специалистов. Преподаватели

постоянно повышают квалификацию, проходят стажировку, занимаются самообразованием.

В ЛКСАИОТ уделяется должное внимание созданию системы мотивации труда преподавателей и сотрудников и благоприятного морально-психологического климата. Совершенствуется кадровая политика, действует система рейтинговой оценки деятельности преподавателя, как основная составляющая управления качеством образовательного процесса, способствующая активному внедрению современных образовательных технологий, созданию методического обеспечения учебного процесса, заинтересованности педагогических работников в повышении квалификации. Повышению эффективности подготовки специалистов способствуют занятия, проводимые активными методами: деловые игры, метод проектов, проблемные уроки, уроки – экскурсии, бинарные занятия, научно-практические конференции. Педагогический состав колледжа ведет целенаправленную работу по внедрению современных образовательных технологий. Большое внимание уделяется применению активных форм обучения, сближению теоретического обучения с практикой, созданию учебно-методических комплексов.

В ЛКСАИОТ созданы условия для разностороннего развития личности, раскрытия и реализации ее потенциала, защиты интересов и прав. Работает система студенческого самоуправления.

Материально - техническая и обучающая база колледжа модернизируется и укрепляется в соответствии с ФГОС СПО, соответствует требованиям для подготовки высококвалифицированных специалистов и обеспечивает выполнение учебных планов и программ, предусмотренных государственными общеобязательными стандартами образования. Предусмотрено продолжить обновление и расширение материально-технической базы на основе инновационных технологий путем оснащения современным оборудованием аудиторий.

Особое внимание уделяется внедрению в учебный процесс информационных технологий обучения, включая использование мультимедийных обучающих программ и информационных ресурсов, размещенных в Интернете, созданию электронных учебников. Библиотека колледжа соответствует требованиям, предъявляемым к формированию библиотечных фондов.

В ЛКСАИОТ обеспечен доступ к информационным базам через электронную почту и глобальную сеть INTERNET. Читальный зал библиотеки и комната самоподготовки в общежитии оборудованы компьютерами, имеющими доступ к глобальной сети.

Современное общество предполагает необходимость непрерывного образования. Построенная по принципу непрерывности система образования позволит обществу осуществлять более качественную подготовку и переподготовку специалиста. Социальная направленность подготовки специалистов в системе СПО должна быть обеспечена за счет трех основных механизмов: 1) получения необходимых профессиональных компетенций и практического освоения профессиональных навыков; 2) гибкости как возможности мобильности путем интеграции с другими уровнями и формами образования; 3) ориентации на креативное и творческое освоение социальной реальности. Основными принципами модернизации системы СПО можно считать: непрерывность образовательного процесса, гибкость специальностей, профессиональная и образовательная мобильность.

### **3. Стратегические цели и задачи**

**Главная цель:** Создание в колледже конкурентоспособной системы подготовки кадров на основании модернизации работы ПОО в целях подготовки высококвалифицированных специалистов по профессиям и специальностям и устранения дефицита рабочих кадров в Липецкой области.

Весьма актуальной становится задача повышения уровня профессиональной адаптации будущих выпускников к условиям внешней среды непосредственно во время обучения.

Для этого необходимо привести содержание и структуру образования ЛКСАИОТ в соответствие требованиями работодателями к качеству подготовки выпускаемых специалистов:

- создать систему обеспечения качества образовательных услуг в целях признания работодателями высокого качества знаний и навыков выпускников колледжа;
- вовлечь в разработку и реализацию программ обучения лучших специалистов-практиков и работодателей в рамках функционирования строительного производственно – образовательного кластера;
- расширить и обновить материально-техническую базу ЛКСАИОТ;
- усилить работу по публикациям научных и аналитических статей в печатных изданиях;
- усилить работу по повышению квалификации преподавателей колледжа;
- повысить имидж ЛКСАИОТ на рынке труда;
- создать системы непрерывного образования для всех слоев населения в ЛКСАИОТ, главной идеей которой является постоянное развитие личности в течение всей жизни в интересах человека и общества.



#### 4. Содержание программы модернизации ГОБПОУ ЛКСАИОТ

Цель программы	Создание в колледже конкурентоспособной системы подготовки кадров на основании модернизации работы ПОО в целях подготовки высококвалифицированных специалистов по профессиям и специальностям и устранения дефицита рабочих кадров в Липецкой области						
Ключевые показатели программы и их значения по годам	Показатель	Тип показателя (основной, аналитический, показатель второго уровня)	Базовое значение	Период, год			
				2017	2018	2019	2020
	1. Общая численность обучающихся очной формы обучения, обучающихся по программе подготовки специалистов среднего звена (чел.)	Основной		968	958	970	1000
	2. Количество специальностей, входящих в ТОП - регион	Аналитический		2	2	3	3
Результаты программы	<p>1. Открыты новые специальности, <b>входящие в ТОП- регион.</b></p> <p>2. К 2020 году внедрены новые федеральные государственные образовательные стандарты (далее ФГОС СПО) по наиболее востребованным, новым и перспективным специальностям, соответствующим современным стандартам и передовым технологиям.</p> <p>3. Созданы условия для реализации образовательных программ, соответствующих лучшим современным стандартам и передовым технологиям путем модернизации материально – технической базы колледжа.</p> <p>4. Созданы условия для повышения квалификации управленческих и педагогических кадров колледжа.</p> <p>5. Все педагогические и руководящие работники прошли курсы повышения квалификации по вопросам внедрения новых образовательных стандартов СПО.</p> <p>6. Созданы условия для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья в рамках реализации государственной программы «Доступная среда».</p>						
Описание	Высокое качество подготовки выпускников ГОБПОУ ЛКСАИОТ обеспечивается за счет внедрения ФГОС СПО,						

<p>модели функционирования результатов программы</p>	<p>соответствующих современным стандартам и передовым технологиям, включающим проведение демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации. Сформированы условия для реализации образовательных программ путем модернизации материально – технической базы колледжа и повышения квалификации управленческих и педагогических кадров, в том числе организованы специальные тренинги, обучающие семинары, стажировка у партнёров для преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения.</p> <p>Внедрен механизм сетевого взаимодействия ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий» как инструмента реагирования на изменение спроса на рынке труда по специальностям ТОП – регион. Обновлена материально-техническая база колледжа за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств ПОО, средств работодателей и использование материальной базы работодателей для проведения производственной практики в соответствии с вновь возникающими требованиями на рынке труда. Для повышения конкурентоспособности будущего специалиста образовательный процесс максимально приближен к экономическим реалиям и требованиям работодателей.</p> <p>Важным механизмом сопряжения требований современных стандартов и передовых технологий с образовательным процессом является участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».</p> <p>Созданы и обеспечены широкие возможности для различных категорий населения города в приобретении необходимых квалификаций.</p>
--	---

## 5. Перспективный (детальный) план реализации Программы

1. Общие организационные мероприятия программы					
№ п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат	Механизмы реализации	Срок реализации	Ответственные исполнители, соисполнители/уровень контроля
1.1	Разработка нормативных документов, регламентирующих деятельность колледжа. Внесение изменений в локальные акты ПОО.	Разработка локальных актов ПОО, обеспечивающих реализацию программы		01.09.2018	Администрация колледжа

1.2	Проведение круглых столов с руководителями предприятий – партнеров	Разработка методических рекомендаций и подготовка методической базы (корректировка существующих учебных планов и рабочих учебных программ и разработка ОПОП) для реализации образовательных программ с учетом требований работодателей	Организационно – технические мероприятия	3-4 квартал 2018 года, 2019 года, 2020 года	Администрация, преподаватели, методист, работодатели
1.3	Участие в мероприятиях, направленных на совершенствование профессионального мастерства	Подготовка обучающихся колледжа по компетенциям чемпионата «Молодые профессионалы». Участие обучающихся ПОО в конкурсах проф. мастерства «Молодые профессионалы», олимпиадах и т.д.	Организационно – технические мероприятия	2018 – 2020 годы	Преподаватели спец дисциплин, администрация колледжа
1.4	Открытие специальностей, входящих в	Набор	Организационно		Администрация

	<p>перечень ТОП – регион с перспективой на участие в чемпионате «Ворлдскиллс» («Молодые профессионалы»)</p> <p>21.02.08 Прикладная геодезия 43.02.05 Флористика 13.02.02 Теплоснабжение и теплотехническое оборудование</p>	<p>обучающихся на программы по наиболее востребованным, новым и перспективным специальностям, соответствующим современным стандартам и передовым технологиям</p>	<p>– технические мероприятия</p>	<p>2019 год 2019 год 2020 год</p>	<p>колледжа, преподаватели спец дисциплин, методист</p>
1.5	<p>Расширение материально – технической базы колледжа</p>	<p>Расширение материально – технической базы колледжа в соответствии с открытием новых специальностей</p>	<p>Организационно – технические мероприятия</p>	<p>2019 - 2020 годы</p>	<p>Администрация колледжа,</p>
1.6	<p>Обновление имущественного колледжа</p>	<p>Улучшение качества имущественного комплекса за счет текущего, капитального ремонта и мероприятий по повышению эффективности текущей эксплуатации</p>	<p>Организационно – технические мероприятия</p>	<p>2018 - 2020 годы</p>	<p>Администрация колледжа, АХЧ</p>
1.7	<p>Создание Школы корпоративного обучения</p>	<p>Повышение квалификации сотрудников</p>	<p>Проведение занятий с сотрудниками</p>	<p>2018 – 2020 годы</p>	<p>Администрация колледжа, методический отдел</p>

		колледжа	колледжа в виде краткосрочных курсов, семинаров, стажировки, наставничества		
<b>Функциональные направления программы (по существующим специальностям)</b>					
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Механизмы реализации</b>		<b>Срок реализации</b>	<b>Ответственные исполнители, соисполнители/уровень контроля</b>
<b>. 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений</b>					
2.1.1	Участие в работе производственного – образовательного объединения (кластера) в области строительства	Поддержка взаимодействия с партнёрами для обеспечения достижения целей подготовки высококвалифицированных специалистов.		3-4 квартал 2018 года, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
2.1.2	Внедрение новых далее ФГОС СПО, принятых в 2018 году	Создание условий для реализации образовательных программ, соответствующих лучшим современным стандартам и передовым технологиям		3 квартал 2018 года	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин
2.1.3	Модернизации материально – технической базы	Обновление МТБ колледжа, приобретение нового оборудования, программного обеспечения, компьютерного класса для преподавания САПР для подготовки к проведению демонстрационного экзамена в рамках проведения ГИА		2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
2.1.4	Подготовка к региональному чемпионату «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	Участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс		2018 год, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец.

		Россия)» по компетенции 22 Маляр		дисциплин, мастер производственного обучения
2.1.5	Подготовка к региональному этапу олимпиады профессионального мастерства по специальности 08.02.01	Участие в региональном этапе олимпиады профессионального мастерства по специальности 08.02.01, выход на всероссийский этап олимпиады проф. мастерства	2018 год, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин, мастер производственного обучения
<b>07.02.01 Архитектура</b>				
2.2.1	Подготовка к региональному чемпионату «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	Участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» по компетенции 22 Маляр	2018 год, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин, мастер производственного обучения
2.2.2	Модернизация материально – технической базы	Обновление МТБ колледжа, приобретение нового оборудования, мобильного компьютерного класса программного обеспечения, для подготовки к проведению демонстрационного экзамена в рамках проведения ГИА	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
<b>21.02.05 Земельно – имущественные отношения</b>				
2.3.1	Модернизация материально – технической базы	Обновление МТБ колледжа, приобретение нового оборудования, программного обеспечения, для подготовки к проведению демонстрационного экзамена в рамках проведения ГИА	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
2.3.2	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	Написание адаптивных программ для обучающихся с	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист

		ОВЗ		
<b>21.02.06 Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности</b>				
2.4.1	Модернизация материально – технической базы	Обновление МТБ колледжа, приобретение нового оборудования, программного обеспечения, для подготовки к проведению демонстрационного экзамена в рамках проведения ГИА	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
2.4.2	Работа по ранней профориентации и обучению трудоспособного населения	Организация обучения в колледже по дополнительным рабочим профессиям для учащихся школ и трудоспособного населения	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин
<b>35.02.12 Садово – парковое и ландшафтнoе строительство</b>				
2.5.1	Открытие площадки для проведения демонстрационного экзамена	Обновление МТБ колледжа, приобретение нового оборудования, программного обеспечения, компьютерного для подготовки к проведению демонстрационного экзамена в рамках проведения ГИА	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
2.5.2	Подготовка к региональному этапу олимпиады профессионального мастерства по специальности 35.02.12	Участие в региональном этапе олимпиады профессионального мастерства по специальности 35.02.12	2018 год, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин
2.5.3	Работа по ранней профориентации и обучению трудоспособного населения	Организация обучения в колледже по дополнительным рабочим профессиям для учащихся школ и трудоспособного населения	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин
2.5.4	Организация учебного полигона	Реконструкция теплицы в качестве учебного полигона для организации учебной практики	2019 год, 2020 год	Административно-хозяйственная часть, администрация

		обучающихся		колледжа, методист, преподаватели спец. дисциплин
<b>Реализация программы ТОП - регион</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Механизмы реализации</b>	<b>Срок реализации</b>	<b>Ответственные исполнители, соисполнители/уровень контроля</b>
3.1	Открытие специальности, входящей в перечень ТОП - регион	Набор обучающихся на новую специальность на коммерческой основе	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа
3.2	Сетевое взаимодействие в целях ранней профориентации учащихся школ	Участие школьников в конференциях, круглых столах, соревнованиях, проводимых колледжем	4 квартал 2018 года, 2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
3.3	Открытие дистанционных курсов повышения квалификации в соответствии с перечнем ТОП – регион	Набор слушателей на курсы повышения квалификации	2019 год, 2020 год	Администрация колледжа, методист
<b>Реализация программы «Доступная среда»</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Механизмы реализации</b>	<b>Срок реализации</b>	<b>Ответственные исполнители, соисполнители/уровень контроля</b>
4.1	Организация работы по адаптации здания колледжа для обучения маломобильных групп населения	Реконструкция здания колледжа в рамках реализации государственной программы «Доступная среда»	3 квартал 2018 года, 2019 год	Администрация колледжа, АХЧ
4.2	Разработка адаптивных программ для обучающихся с ОВЗ	Приток обучающихся с ОВЗ	3 квартал 2018 года, 2019 года, 2020 года	Методист, преподаватели спец. дисциплин, администрация колледжа
<b>5. Бюджет программы</b>				
<b>Источники финансирования</b>			<b>Год реализации</b>	<b>Всего</b>



		2018	2019	2020	
Бюджетные источники, млн. руб.	Федеральные				
	Региональные *	1,2	1,1	0,9	3,2
	Местные				
Внебюджетные источники, млн. руб.					
Итого, млн. руб.		1,2	1,1	0,9	3,2

\* Размер бюджетных ассигнований может быть изменен при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

## 6. Ключевые риски и возможности

№ п/п	Наименование риска или возможности	Мероприятия по предупреждению риска или реализации возможности
1.	Негативное влияние демографической ситуации на показатели количественных и качественных сторон набора обучающихся в колледж	Разработка и систематическое обновление программы ранней профориентации;
2.	Отставание в модернизации материально-технической базы(МТБ) ПОО и баз практического закрепления знаний и развития навыков, связанное с высокой ресурсоемкостью указанного процесса	1. Привлечение средств социальных партнеров для обновления МТБ ПОО. 2. Развитие социального партнерства в вопросах профессиональной подготовки; 3. Адаптации и закреплении баз практики на предприятиях.
3.	Не отвечающее современной обстановке финансирование для эффективной и комплексной реализации стратегических направлений развития	1. Привлечение внебюджетных источников финансирования (дополнительные образовательные услуги). 2. Мониторинг коммунальных и хозяйственных расходов по каждому подразделению. 3. Развитие комплекса дополнительных образовательных программ, предоставляемых обучающимся колледжа.
4.	Консервативный подход некоторых преподавателей по отношению к изменению системы взаимодействия со студентами	1. Диагностика мотивации обучающихся и на ее основе совершенствование преподавания. 2. Совершенствование научно-методического обеспечения теоретического и практического обучения. 3. Ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся по всем специальностям.
5.	Стагнация процесса преемственности как следствие	1. Обновление преподавательского состава за счет привлечения

	старения кадров, утрата опыта работы	молодых специалистов к преподавательской деятельности в колледже. 2. Привлечение работодателей по профилю реализуемых в колледже направлений и специальностей к преподаванию специальных дисциплин.
6.	Посредственное отношение части педагогического состава при переходе к ФГОС СПО и ТОП-регион	1. Организация непрерывного повышения квалификации преподавателей. 2. Проведение конкурсов профессионального мастерства для преподавателей. 3. Проведение обучающих семинаров, оказание всесторонней поддержки преподавателям старшего поколения.
7.	Отказ организаций от вступления в сетевые взаимоотношения	1. Поиск взаимной выгоды. 2. Поиск новых партнеров.
8.	Отказ от сотрудничества работодателей	1. Вступление в Союз строителей Липецкой области 2. Анализ рынка, поиск новых партнеров (мониторинг интересов работодателей)
9.	Заинтересованные социальные партнеры	Совместное использование возможности
10.		
11.	Возможности развития деятельности, приносящей доход, получения грантов	Открытие новых специальностей, профессий, новых курсов ДПО

## 7. Описание Программы

Связь с государственными программами области	Постановление Администрации Липецкой области от 29.11.2013 г. №534 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области», подпрограмма 2 «Повышение эффективности профессионального образования в обеспечении отраслей экономики востребованными кадрами».
Взаимосвязь с другими проектами и программами	Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
Формальные основания для инициации программы	1. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 2. перечень поручений Президента Российской Федерации от 22.02.2018 г. №321ГС, п.5 «б». 3. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы профессионального образования на 2015 – 2020 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3.03.2015 г. №349-р

	(создание условий для обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям современной экономики, консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы СПО; разработка системы постоянного мониторинга качества подготовки кадров).
Дополнительная информация	

## **8. Портфель проектов**

### **Проект №1.**

**«Совершенствование системы внутрикорпоративного обучения персонала ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий» в рамках Программы модернизации колледжа в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров»**

#### **1. Введение**

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждениях происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательным учреждением. Это обусловлено возрастающей ролью работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательными учреждениями. Деятельность любой образовательной организации зависит не только от наличия материальных ресурсов, но и в большой степени от людей, работающих в ней. Повышение роли персонала и изменения отношения к нему связано, прежде всего, с введением нового законодательства в сфере образования.

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого, не просто приобретение обучающимися знаний и умений, а развитие у них универсальных учебных действий и определенных качеств личности. Анализируя данные системные изменения, очевидно, что ключевой фигурой в реализации требований ФГОС является педагог, поскольку именно на него возлагается большая часть ответственности за создание условий для развития личности обучающегося. Соответственно и модернизация образования зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может

только педагог, обладающий пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

Существующая система повышения квалификации не всегда ориентирована на конкретные интересы и потребности преподавателей. Курсы повышения квалификации для преподавателей не могут в достаточной мере учитывать специфику конкретного учебного заведения, и, следовательно, обеспечить эффективную преемственность в обучении и в разработке его направлений и форм для профессиональных образовательных организаций. При этом в основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения, современных методов и форм в работе с преподавателями, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которой становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом.

При этом требует развития и социально-психологическое обучение сотрудников колледжа. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными технологиями. Важно совершенствование личностных качеств и умений в тренинговом режиме. На первый план здесь выходят профилактика «эмоционального выгорания», привитие навыков командной работы, в связи с чем возникает необходимость совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала.

Отлаженная в учреждении внутрикорпоративная система обучения позволяет повысить профессионализма кадров, создать благоприятный климат, обеспечивающий саморазвитие преподавателей и обучающихся, повысить конкурентоспособность образовательного учреждения.

## **2. Актуальность выбранной темы**

Развитие рыночной экономики в России предъявляет новые требования к системе образования. Если раньше высшее образование было гарантией успешной деятельности, то на сегодняшний день становится все более востребованным выпускник ПОО.

Огромным преимуществом для любой организации становятся ее сотрудники, а уровень ее развития определяется компетентностью персонала. Подготовка персонала нового типа требует современных форм обучения, одной из которых становится внутрикорпоративное обучение.

Эффективное использование кадрового потенциала актуально не только для общества в целом, но и для каждой отдельной организации. В современных условиях к персоналу предъявляется много требований, среди которых умение приспосабливаться к частым изменениям функциональных обязанностей и психологическая устойчивость. Поэтому высокий динамизм профессиональной деятельности заставляет каждого сотрудника заботиться о повышении своей квалификации.

Негативным моментом является то, что молодые преподаватели меньше всех включены в систему профессионального развития и при этом испытывают дефицит в области применения педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта, а преподаватели старшего поколения плохо приспосабливаются к стремительно развивающемуся обществу и новым технологиям.

На сегодняшний день необходимым условием для эффективного развития современной конкурентоспособной образовательной организации, является использование новых технологий с применением ИКТ. Это является важным направлением совершенствования деятельности. Но при этом, каждая образовательная организация имеет свои особые потребности, реализовать которые призвана внутрикорпоративная система обучения.

Внутрикорпоративное повышение квалификации – отражает актуальные потребности в повышении квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение «слабых мест», «пробелов» в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система быстро реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы и позволяет их решить.

Основными дидактическими принципами внутрикорпоративного обучения являются:

- зависимость организации и содержания внутрикорпоративного обучения от состояния и уровня развития кадровой политики в конкретном образовательном учреждении;
- деятельностный характер обучения;
- компетентностный и рефлексивный характер обучения;
- учет специфики решения практических задач образовательного учреждения.

Существующие на сегодняшний день системы внутрикорпоративного обучения могут быть более совершенными, на что и направлен данный проект.

**Объект:** внутрикорпоративное обучение.

**Предмет:** совершенствование системы внутрикорпоративного обучения персонала образовательной организации.

**Цель** – совершенствование системы внутрикорпоративного обучения персонала образовательной организации путем организации и проведения школ для персонала с применением здоровьесберегающих технологий, а также внедрение новых критериев стимулирования и повышения мотивации персонала.

### Задачи:

1. Создание структуры школы для персонала с применением здоровьесберегающих технологий.

2. Разработка новых критериев стимулирования и повышения мотивации персонала.

**3. Методологическая основа проекта:** комплексный и системный подходы, принципы научности и объективности, общенаучные и специальные методы, такие как: анализ, синтез, экономико-математический и системно-структурный анализ, мониторинг, моделирование, прогнозирование.

### Анализ ситуации и желаемые результаты

#### PEST-анализ

<b>Факторы внешней макросреды ОО</b>	<b>Ранг (3- max,1- min)</b>
<b>Политико-правовые факторы</b>	
Федеральный закон РФ № 273 от 29.12.2012 «Закон об образовании в Российской Федерации»	3
Проект «Национальная система учительского роста»	3
Изменение законодательства в сфере образования	3
<b>Экономические факторы</b>	
Востребованность подготовки квалифицированных кадров	3
Нормативно-подушевое финансирование и новая система оплаты труда	2
<b>Социо-культурные факторы</b>	
Демографические изменения	3
Активность потребителей	3
<b>Технологические факторы</b>	
Развитие информационных технологий	3



## SWOT - анализ

<b>Сильные стороны (Strengths)</b>	<b>Слабые стороны (Weaknesses)</b>
Умение администрации работать в команде	Наличие вакансий в ЛКСАИОТ
«Ядро» педагогического коллектива	Устаревающая материально-техническая база
Функционирование системы внутрикорпоративного обучения персонала	Запрет на увеличение штатных единиц
Сложившаяся организационная культура	Материальные затраты на обучение и переобучение персонала
Постоянный спрос на образовательные услуги	
<b>Возможности (Opportunities)</b>	<b>Угрозы (Threats)</b>
Снижение текучести кадров	Профессиональное выгорание
Повышение квалификации без отрыва от производства	Отсутствие здоровьесберегающих условий для педагогов
Улучшение имиджа организации	Сокращение общих объемов финансирования
Повышение мотивации сотрудников к обучению за счет создания благоприятных условий	
Удовлетворение нужд экономики Липецкой области в квалифицированных кадрах	

В целом можно сделать следующий вывод: сложившаяся система подготовки и повышения квалификации персонала в колледже не позволяет в полной мере использовать ресурсы ПОО и удовлетворить существующие потребности.

Решением данной проблемы является совершенствование системы внутрикорпоративного обучения персонала путем организации и проведения школ для преподавателей.

#### 4. Проектное решение

Обучение во внутрикорпоративной системе развития персонала – это комплексный непрерывный процесс, включающий определение потребностей, формирование бюджета, определение целей обучения и методов оценки результатов, определение содержания программ и выбор методов обучения.

Потребность организации в обучении объясняется необходимостью решения проблем, планированием изменений, требованием повышения ценности человеческих ресурсов, повышения отдачи, роста производительности труда. Для этого необходимо создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности.



Рисунок 1. Методы определения потребностей в обучении персонала ЛКСАИОТ.

Формирование системы обучения персонала – необходимое условие становления и функционирования конкурентоспособной организации, отражает объективные потребности трансформации организации в самообучающуюся.

Система внутрикорпоративного обучения – это способ внедрить в жизнь принципы самообучающейся организации: предложить образование, подобранное под конкретные потребности организации; охватить обучением, часто полностью виртуальным, в информационной среде всех сотрудников, спланировать мероприятия, чтобы мотивировать работников к обучению; сделать акцент на непрерывном обучении сотрудников и на быстрой передаче знаний.

Самообучающаяся организация должна восприниматься как «живая система». Такая идея поможет нацелить персонал сконцентрировать усилия при организации обучения на собственном опыте. Система обучения в образовательной организации должна создавать такие условия, которые стимулируют педагогических работников и весь персонал к обобщению и представлению опыта собственных эффективных решений.

Документальная база функционирования системы обучения персонала включает:

- годовой план повышения квалификации сотрудников;
- статистические отчеты;
- годовой план работы;
- нормативные документы организации, связанные с управлением персоналом;
- результаты аттестаций;
- аналитический отчет по состоянию личных дел сотрудников;
- системы рейтинга личных достижений;
- план мероприятий по обеспечению социального развития, систематической работы по развитию личности персонала (опросы, мероприятия, консультирование, наставничество, оценку личных достижений).

Для постановки и достижения стратегических целей необходимым условием становится развитие общекорпоративных компетенций сотрудников и педагогических работников. С этой целью потребуются модернизация системы стратегического управления, внутрикорпоративного обучения для достижений поставленных задач, в том числе путем освоения современных образовательных технологий, овладения современными информационными технологиями.

Одним из эффективных способов совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала является создание школы корпоративного обучения.

Школа – это внутрикорпоративная площадка, созданная для решения следующих задач:

1. организация обучения в команде;
2. непрерывное обучение;
3. ускоренная адаптация молодых и вновь прибывших специалистов;
4. профилактика «эмоционального выгорания» персонала;
5. создание благоприятной психологической и комфортной обстановки в коллективе, способствующей здоровьесбережению.

Организация и проведение такой школы может быть осуществлена на базе колледжа, на основе сетевого взаимодействия или дистанционно. Проведение выездной школы может быть организовано на загородных базах отдыха, что будет способствовать здоровьесбережению персонала, а именно проведение спортивных соревнований, мастер-классов по йоге, фитнесу, танцам, здоровому питанию и возможная сдача норм ГТО и другие.

### **Этапы организации и проведения Школы**

#### **Первый этап – подготовительный.**

Подготовительный этап заключается в комплексной диагностике потребностей персонала в обучении и характера требований к обучению, имеющихся в ОО. На данном этапе используются методы анкетирования,

наблюдения, экспресс-опрос, позволяющие выявить основные затруднения, ожидания, пожелания персонала ОО.

В ходе диагностики получается информация с учетом позиций руководителя, самих участников обучения и будущих организаторов программ внутрикорпоративного обучения.

**Второй этап – Основной этап** заключается в составлении и реализации Плана мероприятий по организации и проведению Школы с учетом выявленных затруднений, актуальных потребностей и ценностей деятельности персонала ОО.

**Третий этап – заключительный.** Анализ результатов проведения Школы и постановка целей на следующий год.

Для анализа результатов обучения персонала можно использовать четыре уровня оценки:

Уровень 1. Определение реакции сотрудников. На данном этапе происходит оценка восприятия обучения сотрудниками, того, насколько им интересно и познавательно присутствовать на тренингах.

Проведение оценки происходит с помощью анкет, где перечислены определенные категории обязательных вопросов, помогающих раскрыть отношение сотрудников к обучению:

- достижение целей данного вида обучения;
- осуществление выбранной программы тренингов;
- оценка эффективности приобретенных навыков;
- качество проведения обучения;
- уровень обеспеченности методическими материалами;
- условия процесса обучения.

Уровень 2. Оценка усвоения знаний и выработка навыков. В процессе данного этапа получаем результаты эффективности проведения обучения. Основная задача – выяснение полезности полученной информации, навыков и возможностей расширения взглядов на работу ОО. С целью проведения оценки повышения уровня знаний можно использовать один и тот же тест

несколько раз, сравнивая начальные, промежуточные и конечные результаты в процентах. Таким образом, можно наблюдать динамику. Также для оценивания приобретенных знаний можно задать практическую задачу, ответы на которую нужно будет детально разработать и оценить.

Уровень 3. Оценка поведения сотрудников. На данном этапе проводится оценка показателей применения сотрудниками изученного материала на практике. Осуществляется это несколькими способами, один из которых – непосредственное наблюдение руководителя за подчиненными, второй – проведение анкетирования персонала. Также независимые эксперты могут помочь в проведении оценки. Все полученные результаты сравниваются с ожидаемыми, делаются соответствующие выводы.

Уровень 4. Оценка результата. Этот последний этап дает возможность оценить, выгодны ли вложения в обучение и проанализировать эффективность работы Школы, с целью постановки задач на следующий период обучения.

### **Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов.**

#### **Кадровое обеспечение.**

Привлечение компетентных специалистов/экспертов по выявленному направлению.

#### **Мотивационное обеспечение.**

Организация консультаций, теоретических и научно-практических семинаров, использование возможностей социального партнерства с целью повышения мотивации персонала в участии в Школе.

#### **Организационное обеспечение.**

Внесение изменений в нормативно-правовую базу ЛКСАИОТ с целью совершенствования внутрикорпоративной системы обучения персонала.

Формирование рабочих групп по направлениям проекта, составление плана мероприятий организации и проведения Школы, привлечение специалистов, экспертов для обучения персонала, а так же партнёров для предоставления

площадок, на базе которых будет проходить школа с применением здоровьесберегающих технологий.

### **Финансово-экономический ресурс.**

Финансирование проекта планируется осуществить за счет средств колледжа, а также за счет привлечения внебюджетных средств.

Для совершенствования внутрикорпоративной системы обучения персонала ОО не потребуются огромных затрат на техническую оснащенность, так как на сегодняшний день в ЛКСАИОТ большинство кабинетов имеют доступ к локальной сети и сети «Интернет».

#### *Таблица 1*

Примерные планируемые затраты на внутрикорпоративное обучение персонала ЛКСАИОТ

<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Число сотрудников, которым необходимо обучение, чел.</b>	<b>Средняя стоимость в расчете на 1 человека, руб.</b>	<b>Общая стоимость обучения, руб.</b>
Обучение административного персонала	4	2 100	8 400
Повышение квалификации педагогического персонала	30	2 500	75 000
Усиление программы адаптации и обучения молодых специалистов	6	2 400	14 400
Обучение с учетом здоровьесберегающих технологий	30	2500	75 000
<b>Итого</b>	<b>70</b>	<b>-</b>	<b>172 800</b>

### **5. Описание ожидаемых результатов, возможных рисков, и способы их решения.**

Таблица 2

Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты	Критерии оценки	
	Качественные	Количественные
Снижение текучести кадров	Повышение стабильности коллектива, удержание ключевых педагогов, снижение издержек на поиск и обучение новых сотрудников	Количество сотрудников ЛКСАИОТ стабильное
Повышение мотивации сотрудников	Высокий уровень выполнения работ, эффективное взаимодействие персонала	Количество сотрудников, принявших участие в конкурсах, проектах различного уровня, повысивших свою квалификацию и успешно прошедших аттестацию. Увеличение количества командных мероприятий в ЛКСАИОТ
Улучшение имиджа ЛКСАИОТ	Возможность найма лучших специалистов отрасли, повышение организационной культуры	Отсутствие вакансий, вакантных мест для обучающихся

В ходе реализации проекта могут возникнуть риски, снижающие эффективность реализации проекта с предполагаемым положительным результатом. Нами были выделены следующие риски и пути их минимизации:

Таблица 3

**Возможные риски и способы их снижения.**

Риски	Способы снижения рисков
Низкая мотивация педагогов, задействованных в работе школ	активное использование стимулов (материальных и нематериальных); учёт данной деятельности при аттестации на категорию



Увеличение нагрузки на администрацию колледжа	делегирование полномочий руководителю рабочей группы по организации и проведению школы
Устаревая материально-техническая база	обновление МТБ за счет средств ОО привлечение спонсоров, участие в конкурсах и грантах

## 6. Заключение

Оценить эффекты реализации данного проекта количественно достаточно сложно ввиду вероятностного характера большинства показателей, однако можно утверждать, что в целом проект имеет положительный социально-экономический эффект и может быть реализован на практике.

Совершенствование системы внутрикорпоративного обучения сотрудников сохранит имеющийся кадровый потенциал при условии изменения и обновления его качественных характеристик в соответствии с требованиями профстандарта, придаст системный характер процессам повышения квалификации, обеспечит доступность качественного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создаст систему стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

## **Проект №2.**

### **«Совершенствование системы организации практик обучающихся ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий» в рамках Программы модернизации колледжа в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров»**

#### **1. Введение**

В качестве одного из приоритетов модернизации системы среднего профессионального образования Президентом Российской Федерации В.В. Путиным было заявлено совершенствование системы организации практик, в ходе которых выпускники колледжей и техникумов могли бы в полной мере продемонстрировать свои навыки и умения. Выпускник профессиональной образовательной организации должен иметь достаточную мотивацию для продолжения своего профессионального совершенствования и навыки работы по специальности, необходимые для его адаптации в производственной среде. Следует признать, что в этой сфере на сегодняшний день имеются отдельные проблемы, которые свидетельствуют о нехватке управленческих решений, способствующих выработке целостного видения путей повышения эффективности практик; улучшения взаимодействия между образовательными организациями СПО, предприятиями-базами практик и работодателями. Разработка таких решений, в первую очередь, позволяет создать благоприятные условия для достижения конечных целей подготовки специалиста со средним профессиональным образованием.

#### **2. Актуальность выбранной темы**

Развитие системы среднего профессионального образования является одним из элементов, формирующих человеческий капитал российского общества и выступающим решающим фактором экономического роста в регионах страны. Так, ресурсная база профессионального образования

Липецкой области способна обеспечить высокое качество подготовки кадров в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями, востребованными на региональном рынке труда, обеспечить соответствие структуры и объема подготовки кадров потребностям регионального рынка труда и запросам потребителей образовательных услуг.

Вместе с тем следует отметить, что факторы отдалённости места проживания, социально-экономического положения семьи играют определяющую роль в выборе учебного заведения среднего профессионального образования без учёта способностей, интересов, желаний и возможностей самого потенциального абитуриента. Поступив в образовательную организацию СПО, обучающиеся, как правило, не готовы к новым для них способам организации учебного процесса и зачастую имеют самое общее представление о выбранной профессии или специальности. Основные трудности, которые им приходится преодолевать связаны с высокой интенсивностью изучения учебного материала, недостаточной сформированностью навыков самостоятельной работы, а также необходимостью овладения новыми видами деятельности. Указанные факты приводят к негативным социальным и экономическим последствиям, не позволяя молодым людям выстраивать эффективные образовательные траектории, а обществу и государству осуществлять адекватную политику, как в сфере образовательных услуг, так и на рынке труда.

Важным элементом полноценной *профессиональной адаптации* обучающихся, получающих среднее профессиональное образование, является практика, призванная повысить уровень мотивации к обучению, сформировать «вкус» к избранной профессии, отработать в производственных условиях навыки, полученные в учебных классах и лабораториях. Как показывает опыт, сложившаяся система организации

практик обучающихся в ЛКСАИОТ не свободна от недостатков, основными причинами которых являются:

1. Более низкая мотивация студентов колледжа к овладению профессией по сравнению со студентами высших учебных заведений.
2. Недостаточная нормативно-правовая и организационная основа профессиональной адаптации студентов колледжа посредством практик.
3. Необходимость внедрения новых управленческих механизмов для повышения эффективности существующей системы профессиональной адаптации обучающихся ЛКСАИОТ посредством практик.

Настоящие проектные предложения отражают системный подход к организации практик обучающихся как к одному из важнейших средств их полноценной профессиональной адаптации. Они включают меры по оптимизации деятельности коллектива колледжа по данному направлению и меры, предусматривающие модернизацию взаимоотношений образовательной организации с внешним миром. Предлагаемое решение позволяет сделать процесс подготовки специалиста, мотивированного на успех и последующий профессиональный рост максимально оптимальным.

### **3. Цель и задачи проекта**

**Цель проекта** заключается в разработке целостной системы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ.

Заявленная цель определила следующие **задачи** проекта:

1. Разработать механизмы, позволяющие оптимизировать работу колледжа в сфере организации практик.
2. Разработать механизмы, позволяющие максимально полно вовлечь предприятия-базы практик и работодателей к организации практик студентов ЛКСАИОТ.

### **4. Анализ ситуации и желаемые результаты**

Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий реализует основные профессиональные образовательные программы

среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, используя очную и заочную формы обучения по 5 специальностям:

07.02.01 Архитектура;

08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений;

21.02.06 Информационное обеспечение градостроительной деятельности;

35.02.12 Садово-парковое и ландшафтное строительство;

21.02.05 Земельно-имущественные отношения.

В среднем за последние пять лет в ЛКСАиОТ ежегодно обучается 1100 человек, в т.ч. по очной форме обучения - 900 человек, заочной форме обучения 200 человек. Конкурс поступающих на бюджетную форму обучения в среднем составляет 2,5 человека на место.

Это свидетельствует о росте заинтересованности населения средним профессиональным образованием. Среди основных задач колледжа создание условий для реализации перечня приоритетных профессий и специальностей (ТОП-Регион), согласующихся с федеральным перечнем перспективных и востребованных на рынке труда России профессий и специальностей (ТОП-50); обеспечение доступности среднего профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, активизация работы по привлечению работодателей к реализации ФГОС СПО и т.п.

Современное профессиональное образование становится ориентированным на решение задач инновационного развития экономики, что предполагает существенное обновление содержания и структуры профессиональной подготовки, в том числе опережающего развития ее начального этапа.

Методологической основой обновления выступает компетентностный подход, нацеленный на обеспечение качества подготовки конкурентоспособных специалистов, где критерием образовательных результатов выступает успешная социальная и профессиональная

деятельность. Подготовка специалиста в условиях интеллектуализации трудовой деятельности предполагает развитие навыков работы с новой и разнородной информацией, решение задач различного характера, формирование высокого уровня функциональной грамотности, определяющей компетентность и профессионализм, способствующей наиболее полному раскрытию личностных качеств. В связи с этим проблема совершенствования системы *профессиональной адаптации* в профессиональных образовательных организациях, призванная обеспечить профессиональное рождение и становление «высококвалифицированного специалиста», а не формальный выпуск «квалифицированного рабочего, служащего» или «специалиста среднего звена», выходит на первый план. На сегодняшний день система организации баз практик имеет некоторые недочеты:

**Незаинтересованность производственных предприятий в полноценном взаимодействии с образовательными организациями СПО в вопросах организации практик студентов и их дальнейшего трудоустройства.**

Отсутствие финансирования работы руководителей практик от предприятий и непонимание работодателями преимуществ прохождения практик студентами СПО приводит к тому, что руководители образовательных организаций СПО остаются один на один с решением проблем устройства студентов на практику и её организации.

Подобное положение дел нуждается в очевидном улучшении путём внедрения новых управленческих механизмов, нацеленных на совершенствование системы организации практик студентов ЛКСАИОТ.

В качестве **промежуточных результатов** внедрения данной системы могут быть названы:

1. Мониторинг возможностей ЛКСАИОТ к внедрению новых механизмов в сфере совершенствования системы организации практик обучающихся;
2. Разработка концептуального подхода к совершенствованию системы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ;

3. Представление разработанной концепции и практических предложений в виде проекта управленческой тематики для всех заинтересованных сторон;

4. Разработка плана организационных мероприятий для практической реализации предлагаемого проекта в случае его одобрения.

**Итоговые результаты** внедрения представленных в настоящем проекте предложений включают:

1. Разработку теоретической концепции совершенствования системы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ;

2. Внесение предложений по нормативно-правовому, организационному и финансовому обеспечению механизмов совершенствования системы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ;

## **5. Проектное решение**

**В основе предлагаемого проектного решения лежит совершенствование существующей системы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ, которое должно носить системный характер и объединять все заинтересованные стороны.**

В рамках настоящего проекта предлагается внедрить в практику деятельности ЛКСАИОТ такой управленческий механизм как Совет по организации практик, коллегиальный орган, который будет являться внутренней структурой образовательного учреждения, в состав которого войдут не только представители образовательной организации, но и представители отдела профессионального образования и науки управления образования и науки Липецкой области и производственной сферы.

Предполагается, что Совет будет наделён широкими полномочиями, включающими возможность выхода с инициативами и обращениями в различные профильные инстанции. Организация и функционирование Совета будет регламентирована Положением. Совет создается по предложению директора ЛКСАИОТ и принимается большинством голосов

на заседании совета педагогического коллектива, после чего утверждается директором. Деятельность Совета основывается на демократических принципах свободного обсуждения. Его заседания проходят не реже двух раз в учебном году. Из числа заместителей приказом директора ЛКСАИОТ назначается Руководитель Совета (Уполномоченный по практике), который вносит предложения о его численности и персональном составе.

Предполагается, что деятельность Совета будет осуществляться по трём основным направлениям «НОРМАТИВНОЕ», «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ» и «ФИНАНСОВОЕ». Все решения и рекомендации, выработанные в ходе заседаний Совета, оформляются протоколами и решения, заверяемые руководителем образовательного учреждения.

**Нормативное направление** деятельности Совета связано с оценкой существующей нормативно-правовой базы организации практик обучающихся ЛКСАИОТ и выработкой рекомендаций по её оптимизации. Перечень вопросов, обсуждаемых на заседаниях Совета по данному направлению, включает:

- разработку предложений о заключении трёхстороннего соглашения между ЛКСАИОТ, объединениями работодателей и управлением молодежной политики области, в соответствии с которым работодатели смогут давать независимую оценку качества профессионального образования и представлять отчёты о результатах проведения независимой оценки качества профессиональной подготовки органам исполнительной власти;
- создание и обсуждение внутренних локальных актов, нацеленных на оптимизацию системы организации практик: «Положение об адаптации», «Положение о наставничестве», «Программа профессиональной адаптации», «Программа испытательного срока», «Курс ориентации», «Положение о производственном экзамене», «Положение о моральном и материальном поощрении лучших выпускников, преподавателей, мастеров



- производственного обучения» и т.п., учитывающих мнение педагогического коллектива, предприятий-баз практик и работодателей;
- разработку предложений по повышению эффективности взаимодействия с предприятиями-базами практик и работодателями;
  - разработку программы индивидуальной работы с обучающимися «группы риска» (с низким качеством профессионального самоопределения);
  - разработку нормативной базы деятельности ЛКСАИОТ и предприятий-баз практики, связанной с организацией, проведением и материально-техническим обеспечением практик:
    - нормативно-правовое закрепление возможности выплаты заработной платы студентам, находящимся на практике;
    - закрепление возможности дальнейшего трудоустройства (с испытательным сроком) выпускника на предприятии-базе практики при условии успешного прохождения им практики;
    - положение о спонсорской помощи для организации практик и стимулирования студентов;
    - положение о возможности стимулирования предприятий-баз практики (специалистов-наставников) и работодателей за организацию и проведение практик студентов СПО;
  - внесение предложений по формированию договорной базы ЛКСАИОТ, нацеленной на совершенствование адаптационной работы и системы прохождения практик:
    - договор с Центром занятости населения на участие обучающихся ЛКСАИОТ в проведении Ярмарки вакансий;
    - договор с Центром занятости населения о трудоустройстве в летний период обучающихся ЛКСАИОТ;
    - договоры с Центром занятости населения на участие обучающихся ЛКСАИОТ в мастер-классах по профессиональному мастерству среди студентов профессиональных техникумов;

- договоры с предприятиями и организациями города для проведения производственной практики студентов.

**Организационное направление** связано с оптимизацией всей системы организации и проведения практик обучающихся ЛКСАИОТ. Перечень вопросов, обсуждаемых на заседаниях Совета по данному направлению, и мероприятий, проходящих по его инициативе, включает:

- проведение мониторинга организации практик и выработку рекомендаций по их оптимизации;
- разработка трёхсторонней системы оценочных средств удовлетворённости практической работой обучающихся ЛКСАИОТ предприятиями-базами практик, образовательным учреждением и самими обучающимися;
- создание Совета по практике;
- инвентаризация материально-технической базы колледжа и производственных мощностей предприятий-баз практик, используемых для прохождения практики обучающихся ЛКСАИОТ; выявление их преимуществ и недостатков; создание базы данных предприятий, готовых к участию в реализации ППССЗ;
- выработка предложений по открытию новых специальностей, входящих в ТОП – регион;
- изучение возможностей взаимодействия с потенциальными предприятиями-базами практик по их успешной реализации;
- организационное обеспечение участия обучающихся ЛКСАИОТ в мероприятиях, нацеленных на повышение их профессиональной адаптации, совершенствование профессиональных навыков, формирование интереса к избранной профессии (конкурс «Лучший по профессии», соревнования WorldSkills Russia и пр.);
- разработку предложений по организации и внедрению различных форм оптимизации адаптационной работы и проведению практик:

- созданию учебно-методических центров/кабинетов профессиональной адаптации и консультирования по организации практик, созданию профессионального портфолио для обучающихся и их родителей;
- организации мероприятий по знакомству с успешным опытом прохождения практики и успешными профессионалами, в т.ч. выпускниками прошлых лет;
- проведению тематических мероприятий по знакомству с корпоративной культурой предприятий-баз практики, экскурсий на профильные предприятия, с целью формирования положительного образа человека рабочей специальности и повышения заинтересованности практиками.

**Финансовое направление** связано с поиском новых финансовых механизмов обеспечения организации практик ЛКСАИОТ и предприятиями-базами практик. Перечень вопросов, обсуждаемых на заседаниях Совета по данному направлению, включает:

- разработку финансовых механизмов, позволяющих предприятиям базам-практик, работающим на долговременной основе с колледжем, получить определённые налоговые преференции на уровне региона;
- разработку финансовых механизмов, позволяющих снизить затраты на организацию и проведение практик обучающихся ЛКСАИОТ;
- выработку предложений по расходованию части средств стипендиального фонда образовательных организаций СПО на стимулирование лучших обучающихся, проходящих практику;
- разработку финансовых механизмов, нацеленных на привлечение спонсорских средств в организацию и проведение практик;
- разработку финансовых механизмов, позволяющих предприятиям-базам практик и потенциальным работодателям финансировать целевой набор и дальнейшее обучение в колледже.

Деятельность Совета будет способствовать вовлечению всех участников процесса подготовки специалиста со средним профессиональным

образованием. Структуры подобного рода могут рассматриваться как определённый «прообраз» системы управления в данной сфере.

В начале каждого учебного года Руководитель Совета разрабатывает план его работы, к обсуждению которого привлекаются все его члены и работники педагогического коллектива. План утверждается руководителем образовательного учреждения. Для каждого конкретного мероприятия члены Совета разрабатывает план проведения с указанием ответственных лиц. Работа членов совета осуществляется на безвозмездной основе.

Внедрение подобного механизма управления чётко дифференцировать саму сущность работы образовательного учреждения, предприятий-баз практик, работодателей по организации и проведению практик обучающихся ЛКСАИОТ, которая проводится как единое осознанное направление деятельности во всей совокупности целей и задач, а не как несистематизированный набор мероприятий, ограниченный задачами только образовательного учреждения.

План реализации проекта может быть представлен в виде нижеследующей таблицы 1:

Таблица 1

#### ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

<b>Стадии</b>	<b>Кадровые ресурсы</b>	<b>Финансовые ресурсы</b>	<b>Существующие активы</b>	<b>Партнёры</b>
Инициативное предложение директора ЛКСАИОТ о создании Совета по организации практик. Обсуждение проекта Положения о деятельности Совета.	Директор, члены педагогического коллектива, представители предприятий-баз практик, работодатели	Внутренние ресурсы ЛКСАИОТ.	Существующая система организации практик. Кадровые ресурсы: члены педагогического коллектива, обучающиеся, заинтересованные стороны	Привлечение заинтересованных партнёров

Одобрение Положения о Совете по организации практик на заседании педагогического коллектива	Директор, члены педагогического коллектива	Внутренние ресурсы ЛКСАИОТ.	Кадровые ресурсы: члены педагогического коллектива	
Назначение руководителя Совета. Определение численного и персонального состава.	Директор, члены педагогического коллектива, представители органов государственного и муниципального управления, представители предприятий-баз практик, работодатели	Внутренние ресурсы ЛКСАИОТ	Кадровые ресурсы: члены педагогического коллектива	
Разработка плана работы Совета по организации практик. Определение ответственности сторон.	Руководитель Совета по организации практик. Члены Совета.	Внутренние ресурсы ЛКСАИОТ	Кадровые ресурсы: члены Совета по организации практик.	

Реализация плана работы Совета по организации практик.	Руководитель Совета по организации практик. Члены Совета.	Внутренние ресурсы ЛКСАИОТ. Спонсорские средства.	Материальные активы ЛКСАИОТ. Кадровые ресурсы: члены Совета по организации практик, члены педагогического коллектива, обучающиеся, родители	Привлечение заинтересованных партнёров
--	---	---	---	--

### **Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов**

Очевидным преимуществом проекта является его незначительная финансовая себестоимость на начальном этапе реализации, где основными статьями расходов являются:

1. Материально-техническое оснащение проекта: кабинет, в котором будет располагаться Совет (для начала может использоваться существующий кабинетный фонд), компьютерное и программное обеспечение, канцелярские товары и т.п.

Реализация разработанного плана работы Совета предполагают финансирование за счёт средств федерального/регионального бюджета по программам грантовой поддержки перспективных направлений развития отрасли и за счёт заинтересованных сторон, участвующих в организации конкретных мероприятий.

### **Описание ожидаемых результатов, возможных рисков и способов их снижения**

В результате внедрения проектных предложений планируется получить следующие результаты:

1. В ЛКСАИОТ будет внедрён управленческий механизм, позволяющий эффективно управлять процессами организации практик.
2. Внедрение проектных предложений в практику деятельности ЛКСАИОТ позволит сформировать учебно-производственную среду, на базе которой может быть осуществлена практическая реализация ППССЗ.
3. Внедрение проектных предложений позволит максимально полно привлечь представителей предприятий-баз практик и работодателей к участию в жизни образовательного учреждения и повысить их заинтересованность в качестве выпускаемых специалистов.
4. Успешное внедрение проектных предложений в практику деятельности ЛКСАИОТ позволит повысить качество адаптационной работы с обучающимися, что в конечном счёте, отразится на общем социально-экономическом положении Липецкой области.

Анализ **возможных рисков** реализации проектных предложений позволяет выявить в качестве наиболее существенных из них следующие:

### **1. Стратегические риски**

Существуют объективные риски, связанные с возможным неприятием внедрения предлагаемого управленческого механизма, возникающие в силу самых разнообразных причин: непонимание целей и задач новой структуры, неудовлетворённость новым подходом к разграничению уровней ответственности, снижение мотивации к участию в работе Совета и т.д.

**Очевидными способами снижения этой группы рисков являются:**

1. Поэтапное внедрение проектных предложений, предполагающее проведение широкой разъяснительной работы с членами педагогического коллектива и всеми заинтересованными сторонами, оформление информационных стендов, организация семинаров и тренингов, нацеленных на продвижение концептуальных подходов проекта, демонстрацию его основных преимуществ и т.п.

2. Регулярное проведение совещаний при руководителе колледжа по вопросам, связанным с формированием положительного отношения к внедряемым проектным предложениям среди членов педагогического коллектива, представителей предприятий-баз практик и работодателей.

## **2. Организационные риски.**

Данные риски связаны с различными объективно-сложившимися условиями работы ЛКСАИОТ, препятствующими внедрению предлагаемых предложений: нехватка ресурсов, слабый уровень взаимодействия с членами Совета по практике и пр.

### **Основными способами снижения этой группы рисков являются:**

1. Проведение аудита образовательного учреждения на предмет её возможностей по реализации проекта.
2. Внесение изменений в Положение о деятельности Совета по практике, способствующих оптимизации внедрения нового управленческого механизма: разработка жёсткого плана-графика проведения проектных мероприятий, создание регламентов по взаимодействию.

## **3. Неучтённые риски.**

**Основным способом снижения этой группы рисков является разработка плана их устранения по мере возникновения.**

## **6. Заключение**

Совершенствование одной из важнейших социальных сфер страны – среднего профессионального образования может быть наиболее эффективно реализовано только при условии полноценного участия в деятельности по профессиональной адаптации обучающихся ПОО не только учебных заведений, осуществляющих их подготовку, но и представителей предприятий-баз практик и работодателей.

Анализ существующего положения дел позволяет предположить, что система управления колледжа может быть дополнена новыми



механизмами, которые позволят сделать его более содержательным, объективным и всесторонним.

В концептуальной основе предлагаемого проектного решения лежит представление о том, что первым шагом на пути модернизации ПОО может стать совершенствование существующей системы организации практик обучающихся, которое должно носить системный характер и объединять все заинтересованные стороны.

Подобный подход предлагает новый управленческий механизм, в котором процесс планирования, организации и проведения практик обучающихся регулируется одним коллегиальным органом – Советом по практике, создаваемом на базе учреждения образования, но привлекающим большое количество сторонних участников в рамках функционирования строительного образовательно – производственного кластера.

## **Проект №3.**

**«Модернизация деятельности ГОБПОУ «Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий» для формирования инклюзивной образовательной среды обучающихся с нарушением опорно – двигательного аппарата»**

### **1. Актуальность выбранной темы**

Модернизация деятельности профессиональной образовательной организации для формирования инклюзивной образовательной среды обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата является актуальной проблемой. Это связано с тем, что сегодня детям с НОДА вовсе не обязательно обучаться в специальных учреждениях, они могут получить образование и лучше адаптироваться к жизни вместе со своими сверстниками по месту жительства в образовательной организации, которая обязана создать специальные условия.

Согласно части 3 статьи 79 ФЗ № 273 под специальными условиями для получения образования обучающимися с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ.

Таким образом, образовательная организация обязана создать необходимые условия для получения качественного образования лицами

названных категорий, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации.

В рамках данного проекта проработаны взаимосвязанные и взаимообусловленные действия по модернизации ПОО для формирования образовательной среды с включением обучающихся одной нозологии - с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Проработаны этапы модернизации и пути создания адекватных внутренних и внешних условий.

## **2. Цели, задачи**

Цель проекта: создание условий для формирования инклюзивной образовательной среды посредством обновления ресурсов образовательной организации.

Для её достижения необходимо решить следующие задачи:

1. Разработать локальные акты образовательной организации по созданию инклюзивной среды обучающихся с НОДА.
2. Усовершенствовать материально-техническую базу с учетом специальных условий для детей с НОДА.
3. Расширить уровень профессиональной компетенции педагогических кадров.
4. Организовать учебно-воспитательный процесс в контексте инклюзивного подхода для обучающихся с НОДА уровня среднего специального образования.

## **Анализ ситуации и желаемые результаты**

Инклюзивное обучение — это комплексный процесс обеспечения равного доступа к качественному образованию для детей с особыми образовательными потребностями путем их обучения, воспитания и развития в образовательной организации при условии, что в ней созданы условия для удовлетворения специальных образовательных потребностей таких лиц. Недостаточное развитие в ЛКСАИОТ развивающей адаптивной среды, условий доступности, безбарьерной среды жизнедеятельности, нехватка специалистов,

подготовленных для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, недостаточное методическое обеспечение инклюзивного образовательного процесса, неготовность некоторой части общества и самих лиц с ограниченными возможностями здоровья к взаимному принятию – вот те проблемы, которые затрудняют реализацию инклюзивного образования в условиях образовательного учреждения и которые требуют безотлагательного решения.

Анализ текущего состояния условий организации образовательного процесса в ЛКСАИОТ позволяет выделить актуальные проблемы, которые необходимо решить, чтобы обеспечить защиту прав обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на доступное и качественное образование:

1. Деятельность образовательного учреждения недостаточно обеспечена необходимым пакетом документов по инклюзивному образованию.
2. Недостаточный уровень подготовки специалистов по вопросам инклюзивного образования.
3. В колледже не разработан механизм взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса и построение необходимого сетевого взаимодействия.
4. В настоящее время в колледже отсутствует комплекс специализированного оборудования для инклюзивного образования обучающихся с НОДА.

Решив эти проблемы, можно создать предпосылки для внедрения более гуманного, качественного образовательного процесса, включающего обучение всех детей, в том числе имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата.

### **3. Ожидаемые конечные результаты реализации проекта:**

- достижение планируемых результатов освоения программы подготовки специалистов среднего звена всеми обучающимися;
- адекватная оценка динамики развития жизненной компетенции обучающихся с НОДА совместно со всеми участниками образовательного процесса, включая и работников ПОО, и родителей (законных представителей);

- индивидуализация образовательного процесса в отношении детей с НОДА;

- включение обучающихся с НОДА в доступные им интеллектуальные и творческие конкурсы;

#### **4. Проектное решение**

Проектное решение содержит разработку «Плана мероприятий» модернизации деятельности ЛКСАИОТ для формирования инклюзивной образовательной среды обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Срок реализации проекта – 2 года. Весь период делится на три этапа:

I этап – подготовительный (сентябрь 2018 - август 2019) – проектные работы;

II этап – основной (сентябрь 2019 – май 2020) – реализация проекта;

III этап – заключительный (июнь 2020 – август 2020).

Основная задача *подготовительного этапа* – планирование. На данном этапе создаётся рабочая группа, проводятся рабочие совещания с социальными партнерами, готовятся необходимые документы по модернизации деятельности ГОБПОУ ЛКСАИОТ, разрабатывается «План мероприятий», где детально определяется календарный план и перечень мероприятий, их отнесённость к реализуемым задачам и намеченным этапам, сроки исполнения, ответственные.

Первым шагом является обеспечение сетевого взаимодействия с социальными партнерами.

Образовательная организация нуждается в помощи учреждений здравоохранения, социальной защиты, дополнительного образования, общественных организаций, ПМПК.

Вторым шагом является определение необходимых ресурсов: организационно-педагогических, финансовых, материально-технических, кадровых, информационных. Отдельное внимание необходимо уделить кадровому обеспечению. Данный проект предполагает включение в параметры

«эффективного контракта» стимулирующих выплат для учета деятельности работников ЛКСАИОТ.

Третий шаг направлен на информирование общественности о начале реализации проекта и проведении совещаний с социальными партнерами.

*Основной этап* предполагает непосредственное осуществление модернизации деятельности колледжа на основе принятых нормативных документов и рабочих программ.

Первый шаг – проектно – сметная деятельность с одной стороны и организация учебно-воспитательного процесса в контексте инклюзивного образования для обучающихся с НОДА с другой стороны.

Второй шаг – выполнение строительно – монтажных работ, приобретение необходимого оборудования и организация деятельности по формированию инклюзивной культуры в колледже.

*Заключительный этап* – анализ результатов проекта. На данном этапе будут проведены мониторинг показателей результативности проекта с учетом показателей, индикаторов и значения проведения итогового семинара – совещания участников процесса, обобщение опыта и оценка реализации проекта.

Формы проведения:

1. Научно-практическая конференция с участием социальных партнеров.
2. Семинар-практикум для педагогов и социальных партнеров.
3. Мастер-классы для повышения профессиональной компетентности педагогов.
4. Выпуск и издание методических рекомендаций.

**План мероприятий по созданию условий  
для формирования инклюзивной среды в ГОБПОУ  
ЛКСАИОТ**

<b>№</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки исполнения</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Планируемый результат</b>
----------	---------------------------------	-------------------------	----------------------------------	------------------------------

<b>ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</b>				
<b>I. Создание организационных условий</b>				
<b>1</b>	Создание рабочей группы по введению инклюзивного образования в ЛКСАИОТ	Сент. 2018	Директор, зам. директора	Приказ о создании рабочей группы по введению инклюзивного образования в колледже
<b>2</b>	Консультации со специалистами ЛИРО по созданию организационных условий для реализации проекта	Дек. 2018 Март 2019	Зам. директора	Создание организационных условий для реализации инклюзивного образования в колледже
<b>3</b>	Изучение современных методик и практик по вопросам введения и реализации ФГОС СПО ОВЗ в ПОО	В теч. года	Зам. директора, зав. метод. кабинетом, рабочая группа, психолог	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
<b>4</b>	Рассмотрение вопросов по организации питания	В теч. года	Администрация	Готовность столовой
<b>5</b>	Организация сетевого взаимодействия (ПМПК, организациями социальной защиты населения и здравоохранения, работниками узких специальностей)	В теч. года	Социальный педагог, психолог	Участие в межведомственных мероприятиях; договора о взаимодействии
<b>6</b>	Информирование	В теч. года	Заместитель директора,	Создание и наполнение раздела «Инклюзивное

	общественности о реализации проекта		начальник ВЧ	образование» на сайте ЛКСАИОТ
<b>II. Создание локальных актов</b>				
<b>1</b>	Разработка и утверждение локальных актов, обеспечивающих начало работы по формированию инклюзивной среды в ЛКСАИОТ	Август 2019	Зам. директора, зав. метод. кабинетом, рабочая группа, психолог	1. Создание адаптированной программы или индивидуального учебного плана 2. Положение об организации инклюзивной практики в ЛКСАИОТ.
<b>2</b>	Разработка и рассмотрение адаптированной ППССЗ	Август 2019	Зам. директора, зав. метод. кабинетом, рабочая группа, психолог	Рассмотрение АООП ПОО на педагогическом совете.
<b>4</b>	Утверждение адаптированной основной общеобразовательной программы директором	Август 2019	Директор	Утверждение директором.
<b>5</b>	Проведение комплексного мониторинга условий готовности ОО для реализации инклюзивного образования в соответствии с ФГОС СПО ОВЗ	Июнь 2019	Зам. директора по УВР, зав. ЦМК	Разработка плана подготовки к введению ФГОС СПО ОВЗ
<b>6</b>	Изучение и применение методических рекомендаций по введению ФГОС СПО ОВЗ на основе опыта	В теч. года	Зам. директора, зав. метод. кабинетом, рабочая группа, психолог	Использование методических рекомендаций в практической деятельности



	инновационных площадок			
<b>III. Создание материально-технических условий</b>				
<b>1</b>	Составление проектно – сметной документации и календарного плана производства строительно – монтажных работ	Окт. 2018	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части, гл. бухгалтер	Детальное изучение возможных расходов дополнительных средств для формирования инклюзивной среды в ЛКСАИОТ
<b>2</b>	Создание условий по оснащению учебных кабинетов специальным учебным и учебно-лабораторным оборудованием: - приобретение специализированной учебной мебели для детей с НОДА, организация специального рабочего места. - приобретение специального учебного, реабилитационного, компьютерного оборудования для обучающихся с НОДА; -комплектование библиотеки специальными адаптивными	В теч. года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части, библиотекарь	Оснащение учебных кабинетов специальным учебным и учебно-лабораторным оборудованием. Создание рабочего места обучающегося

	пособиями для обучающихся с НОДА			
<b>IV. Создание комплекса финансово-экономических условий</b>				
<b>1</b>	Внесение изменений в Положение об оплате труда	Янв. 2019	Директор, главный бухгалтер	Внесение изменений в Положение об оплате труда
<b>2</b>	Разработка и утверждение нормативов расходов и нормативных затрат на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в ЛКСАИОТ, в расчёте на одного обучающегося с НОДА	В теч. года	Директор, главный бухгалтер	Соблюдение рекомендаций, эффективное расходование финансовых средств
<b>V. Создание кадровых условий</b>				
<b>1</b>	Изменение штатного расписания в связи с введением новых должностей (тьютор)	Авг. 2019	Администрация колледжа	Новое штатное расписание
<b>2</b>	Обучение директора, заместителя директора, преподавателей спец. дисциплин тьюторов, психолога, социального	В теч. года	Администрация колледжа	Повышение квалификации сотрудников в области инклюзивного образования

	педагога			
3	Индивидуальное психологическое сопровождение персонала, занятого в инклюзивном образовании	В теч. года	Педагог - психолог	Поддержание стабильного эмоционального состояния сотрудников
4	Сопровождение инклюзивного образования, контроль выполнения усвоения учебного материала, овладения навыками социализации	В теч. года	Специалисты инклюзивного образования	Динамика в освоении ППССЗ, формировании конструктивной социальной активности (развитии социальной компетентности) обучающихся с НОДА

### ОСНОВНОЙ ЭТАП

#### VI. Организация учебно-воспитательного процесса

1	Организация обучения обучающихся с НОДА	Сент. 2019	Зам директора	Индивидуальный учебный план. Расписание уроков. Организация специального режима обучения
2	Сопровождение учебно-воспитательного процесса с обучающимися с НОДА	В теч. года	Администрация ЛКСАИОТ	Организация профессионального взаимодействия всех участников инклюзивного образования
3	Административный контроль деятельности специалистов	В теч. года	Администрация ЛКСАИОТ	Отчётно-аналитическая документация

#### VII. Организация деятельности по формированию инклюзивной культуры в ЛКСАИОТ

1	Организация информационно-просветительских мероприятий для	В теч. года	Классные руководители, психолог, социальный педагог	Проведение информационно-просветительских мероприятий для обучающихся ЛКСАИОТ
---	--	-------------	---	---

	обучающихся ЛКСАИОТ и их родителей в рамках организации инклюзивного образования и толерантного отношения к детям с НОДА			в рамках организации инклюзивного образования и толерантного отношения к обучающимся с НОДА
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование толерантного отношения к обучающимся с НОДА	В теч. года	Классные руководители, психолог, социальный педагог	Проведение мероприятий, направленных на формирование толерантности
3	Проведение родительского собрания, информирование родителей об обучении обучающихся с НОДА в группе	Авг. 2019	Директор, зам директора	Доведение информации до родительской общественности
4	Анкетирование родителей 1 курса	Авг. 2019	Педагог-психолог	Информация об обучающихся с НОДА
5	Анкетирование обучающихся	Сент. 2019 Янв., май 2020	Педагог-психолог	Изучение и мониторинг уровня инклюзивной культуры обучающихся
6	Анкетирование преподавателей	Сент. 2019 Янв., май 2020	Педагог-психолог	Изучение и мониторинг уровня инклюзивной культуры преподавателей
7	Анкетирование родителей	Сент. 2019	Педагог-психолог	Изучение и мониторинг уровня инклюзивной

	обучающихся ЛКСАИОТ	Янв., май 2020		культуры родителей
<b>8</b>	Индивидуальные консультации родителей	По мере необходимости	Педагог-психолог	Формирование толерантного отношения к людям с нетипичным развитием
<b>9</b>	Беседы и классные часы с обучающимися по формированию толерантного поведения	В теч. года	Классные руководители, педагог-психолог	Формирование толерантного отношения к людям с нетипичным развитием
<b>10</b>	Наблюдение за взаимодействием первокурсников с обучающимися с НОДА	В теч. года	Учителя начальных классов	Формирование толерантного отношения к людям с нетипичным развитием
<b>11</b>	Беседы и классные часы с обучающимися ЛКСАИОТ	В теч. года	Классные руководители, педагог-психолог	Формирование толерантного отношения к обучающимся с нетипичным развитием
<b>12</b>	Привлечение к информационно-просветительским мероприятиям специалистов организаций, занимающихся инклюзивным образованием	В теч. года	Зам. директора	Формирование толерантного отношения к обучающимся с нетипичным развитием
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</b>				
<b>VII. Информационное и научное сопровождение деятельности ЛКСАИОТ по формированию инклюзивной формы образования</b>				
<b>1</b>	Проведение итогового семинара - совещания с участниками образовательного	Июнь 2020	Заместитель директора	Мониторинг результативности проекта

	о процесса			
<b>VIII. Анализ результатов проекта по формированию инклюзивной среды в ОО</b>				
<b>2</b>	Мониторинг показателей уровня обученности обучающихся с НОДА	Май 2020	Заместитель директора	Оценка деятельности
<b>3</b>	Анализ результатов проекта по формированию инклюзивной среды в ЛКСАИОТ	Июнь 2020	Заместитель директора	Оценка результатов проекта по формированию инклюзивной среды в ЛКСАИОТ

### **5. Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов**

#### **1. Обоснование ресурсного обеспечения проекта**

План мероприятий включает анализ и отбор необходимых ресурсов, а именно:

- организационно-педагогических;
- финансовых;
- материально-технических;
- кадровых;
- информационных.

<b>Ресурсы</b>	<b>Организационно-содержательная деятельность</b>	<b>Предполагаемые формы работы</b>
Организационно-педагогические ресурсы	Подготовка локальных актов  Организация системы взаимодействия и поддержки образовательной	Организационное обеспечение создания специальных условий образования для детей с НОДА прежде всего базируется на: - Положении об организации инклюзивной практики; - Адаптивной программы для обучающихся с НОДА; - Договор с родителями

	<p>организации со стороны «внешних» социальных партнеров и регионального центра специализированного центра поддержки систем инклюзивного образования СПО ЛО</p>	<p>обучающихся с НОДА. Организация системы взаимодействия и поддержки ОО со стороны «внешних» социальных партнеров — территориальной ПМПК, органов социальной защиты, организаций здравоохранения, общественных организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Договор между ЛКСАИОТ и ПМПК;</li> <li>- Договор с учреждением здравоохранения на сопровождение обучающихся врачом - ортопедом, врачом - неврологом (по требованию).</li> </ul>
Кадровые ресурсы		<p>Повышение квалификации преподавателей и специалистов</p>
Информационные ресурсы		<p>Информирование родителей, обучающихся с НОДА специалистами образовательной организации на сайте ЛКСАИОТ (раздел «Инклюзивное образование»)</p>
Финансовые ресурсы		<p>Выплата заработной платы специалистам, обеспечивающим сопровождение и обучение, воспитание обучающихся с НОДА;</p> <p>оплата курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов;</p> <p>организация и проведение внеклассных мероприятий</p>

<p>Материально-технические ресурсы</p>		<p>Материально-технические условия реализации индивидуальной образовательной программы должны обеспечивать соблюдение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• санитарно-гигиенических норм образовательного процесса с учетом потребностей обучающихся с НОДА, обучающихся в ЛКСАИОТ (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и т. д.);</li> <li>• возможности для беспрепятственного доступа обучающихся с НОДА к объектам инфраструктуры образовательной организации;</li> <li>• санитарно-бытовых условий с учетом потребностей детей с НОДА, обучающихся в ЛКСАИОТ (наличие оборудованных гардеробов, санузлов, мест личной гигиены и т. д.);</li> <li>• социально-бытовых условий с учетом конкретных потребностей обучающихся с НОДА, обучающегося в ЛКСАИОТ (наличие адекватно оборудованного пространства колледжа, рабочего места обучающегося и т. д.);</li> <li>• пожарной и электробезопасности с учетом потребностей обучающихся с НОДА,</li> </ul>
--	--	--



		обучающихся в ЛКСАИОТ
--	--	-----------------------

### **Материально-технические ресурсы**

Архитектурная среда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Специально приспособленное здание колледжа;</li> <li>- организация рабочего места;</li> <li>- зона для релаксации.</li> </ul>
Специальное оборудование	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оборудование рабочего места;</li> <li>- средства передвижения;</li> <li>- облегчающие устройства для чтения, электронные книги;</li> <li>- компьютеры и программное обеспечение, оборудование класса мультимедийным проектором;</li> <li>- средства, облегчающие самообслуживание обучающихся с НОДА;</li> <li>- комната с зоной релаксации.</li> </ul>

## 2. Бюджет проекта

Источниками финансового обеспечения проекта являются субсидии федерального, регионального финансирования и привлечение внебюджетных средств ЛКСАИОТ.

Заместители директора, социальный педагог, педагог-психолог, логопед, библиотекарь являются сотрудниками образовательной организации, их работа включена в функциональные обязанности и оплачивается из фонда оплаты труда.

Пеподавателям, социальному педагогу, педагогу-психологу, логопеду за расширение функциональных обязанностей предполагается выплачивать компенсационные выплаты из стимулирующего фонда.

Для эффективной реализации требований ФГОС СПО обучающихся с ОВЗ необходимо введение дополнительных ставок: тьютор. Это дополнительные средства на заработную плату данной категории работников из субсидии регионального финансирования.

### Бюджет проекта

Статьи затрат	Кол-во единиц	Объём финансирования, тыс. руб	Источник
<b>Реконструкция архитектурной среды</b>	1	950,0	Субсидии федерального финансирования, программа «Доступная среда»
<b>Приобретение специального оборудования:</b>			Субсидии регионального финансирования, программа «Доступная среда»
- оборудование для комнаты релаксации;		87,0	
- оборудование рабочего места	1	67,0	
<b>Профессиональное обучение и переподготовка кадров</b>	9	87,0	Средства субвенции
<b>Заработная плата</b>	8	457,5	Средства субвенции
<b>Организация внеклассных мероприятий</b>	1	50,0	Внебюджетные средства
<b>Итого бюджет проекта:</b>		<b>1698,5</b>	

**Социально-экономическая эффективность** проекта состоит в следующем:

- создание эффективной образовательной среды для обучающихся с НОДА;
- формирование ценностного отношения обучающихся к социальной реальности в целом;
- получение обучающимися опыта самостоятельного социального действия;
- повышение качества жизни;
- улучшение социально-экономического положения семей, воспитывающих детей с НОДА.

Описание возможных рисков при реализации проекта и способов их снижения представлено в таблице.

<b>Риски</b>	<b>Способы снижения</b>
Слабая мотивация преподавателей к дополнительной нагрузке в профессиональной деятельности	Разработка системы мер по материальному и моральному поощрению специалистов
Взаимная неготовность отдельных здоровых детей к совместному обучению с детьми с НОДА	Организация качественной работы службы сопровождения обучающихся с НОДА. Работа педагогического коллектива по воспитанию толерантного отношения и умению жить вместе
Психологическая неготовность отдельных родителей здоровых детей и родителей детей с НОДА к взаимному приятию	Формирование толерантного отношения к проблемам лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам (в частности, обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата) через информационно-просветительскую работу, психологическое консультирование родителей
Недостаточное дополнительное финансирование для реализации проекта	Эффективное расходование бюджетных средств, направленных на обеспечение ФГОС СПО для обучающихся с ОВЗ и привлечение средств внебюджетных

## 6. Заключение

Таким образом, проект имеет практическую направленность. В нем описаны механизмы модернизации колледжа для создания инклюзивной

образовательной среды обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Выбор направления проектной деятельности обусловлен потребностью общества в социализации обучающихся и определению жизненной позиции данной категории граждан.

В ходе работы над проектом удалось проанализировать сложившуюся ситуацию и сформулировать желаемые результаты. Выявлено, что модернизация ЛКСАИОТ требует соответствующих кадровых, организационных, финансовых ресурсов, материально-технической базы, информационного сопровождения. Педагогические работники нуждаются в специальных знаниях.