**Методические рекомендации**

по разработке и внедрению инновационных моделей профессиональных образовательных организаций, соответствующих потребностям социально-экономического развития региона

2019 год

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc24360522)

[Методика анализа внешней среды ПОО 11](#_Toc24360523)

[Методика анализа внутренней среды ПОО 27](#_Toc24360524)

[Описание вариативной инновационной модели 42](#_Toc24360525)

[Основные подходы к разработке нормативно-правового обеспечения 49](#_Toc24360526)

[Заключение 53](#_Toc24360527)

[Глоссарий 56](#_Toc24360528)

[Список использованных источников 57](#_Toc24360529)

[Приложения 59](#_Toc24360530)

# Введение

В последние годы увеличивается самостоятельность регионов, которые несут все большую ответственность за результаты регионального экономического развития. Социально-экономическое состояние регионов определяется как объективными (макроэкономические условия, положение региона в общественном разделении труда, отраслевая структура, географическое положение, природные ресурсы), так и субъективными факторами, и в первую очередь — методами регионального управления. Экономические реформы последних лет показали, что регионы, которые применяют прогрессивные методы управления своим развитием, в меньшей степени подвержены кризисным тенденциям. В сложных условиях выхода из кризиса относительное преимущество имели прежде всего те регионы, которые использовали адекватные методы и инструменты управления своим развитием.

Одним из факторов социально-экономического развития региона является образование. Быстрая реакция профессиональных образовательных организаций на изменения спроса и предложения на рынке труда дает возможность качественного перехода к потребностям социально-экономического развития того или иного региона. В этом свете становится очевидными изменения в построении не только образовательного процесса, но и структуры любой профессиональной образовательной организации. А также разработка совершенно новых моделей профессиональных образовательных организаций, которые будут соответствовать изменяющимся факторам внешней среды. Естественным образом внешние изменения повлекут за собой внутренние перемены в работе профессиональных образовательных организаций. В этой связи актуальным становится создание и внедрение инновационных моделей профессиональных образовательных организаций, соответствующих потребностям социально-экономического развития региона.

Вопрос об инновациях особенно остро стоит в современный период, так как намечены основные пути модернизации российского образования, а, следовательно, и активного реформирования этой системы. В настоящее время предложены разные модели осуществления изменений в деятельности образовательных учреждений (Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, П. Далин, В. Руст, B.C. Лазарев, М.М. Поташник, В.А. Сериков); складывается понятийный аппарат педагогическойинноватики (К. Ангеловски, Г.А. Бордовский, В.И. Загвязинский, В.А Извозчиков, З.Ф. Мазур, Б.П. Мартиросян, A.M. Моисеев, А.Я. Найн, С.Д. Поляков, В.А. Сластенин, Л.С. Подымова, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.); изучается структура инновационных процессов (В.И. Журавлев, В.И. Загвязинский, B.C. Лазарев, С.Д. Поляков, Т.И. Шамова и др.); предложены методы решения различных задач инновационной деятельности.(A.A.Арламов, B.C. Лазарев, Б.П. Мартиросян, О.Г. Хомерики и др.).

Актуальным представляется изучение архитектурно-пространственной организации объектов образовательного учреждения, его типологии, функциональных схем, кампусов (Пучков М.В.). Реализация данных схем имеет практический опыт как за рубежом (Калифорнийский университет в Беркли, Принстонский университет, территории Мегакампуса GZUC, объединяющего 10 университетов в Гуанчжоу, Китай, Кембридж Гарвард), так и в России (Новосибирский Академгородок, Сколково, Уральский Федеральный Университет, г. Екатеринбург).

Безусловно, реформы в области российского образования связаны и с национальными проектами. Так в Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" самое пристальное внимание уделено реализации национального проекта в сфере образования. Частью национального проекта "Образование" является проект "Молодые профессионалы", который должен обеспечить соответствие современным требованиям путем модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

Наш инновационный проект является общим для трех профессиональных образовательных организаций: ГПОАУ Ростовского колледжа отраслевых технологий, ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа и ГПОУ ЯО Пошехонского аграрно-политехнического колледжа. Проект получил название «Разработка и внедрение инновационных моделей профессиональных образовательных организаций, соответствующих потребностям социально-экономического развития региона».

**Целью** проекта является разработка и апробация инновационных вариативных моделей профессиональной образовательной организации - компактного кампуса, способствующего установлению эффективных коммуникаций между участниками образовательного процесса, обеспечивающего высокое качество инфраструктуры и создающего комфортные условия для работы и жизни и соответствующего основным направлениям социально-экономического развития территорий.

**Задачи** проекта:

* Изучение опыта положительных практик деятельности инновационных профессиональных образовательных организаций;
* Разработка вариативных архитектурных инновационных моделей профессиональных образовательных организаций нового типа;
* Выявление потребностей в создании инновационных профессиональных образовательных организаций, соответствующих потребностями внешней среды;
* Выявление возможностей профессиональных образовательных организаций для реализации потребностей внешней среды;
* Разработка инновационных моделей профессиональных образовательных организаций;
* Разработка комплекта методических материалов, регламентирующих деятельность инновационных профессиональных образовательных организаций.

**Обоснование значимости проекта.** Реформирование российского общества кардинальным образом отражается на всех сферах его деятельности, в том числе и на системе образования. Основные изменения в системе образования, осуществляющиеся в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Национальной доктриной образования в Российской Федерации, заключаются в повышении внимания к качеству образования, индивидуализации образовательного процесса за счёт многообразия видов образовательных учреждений и реализуемых ими образовательных программ.

В современных условиях представляется необходимым повышение эффективности использования имеющихся материальных ресурсов и потенциала действующих организаций профессионального образования как для максимального удовлетворения потребностей различных целевых групп в образовании, так и для решения проблем социально-экономического развития отдельных территорий через использование учебных помещений и объектов инфраструктуры образовательных организаций.

Таким образом, создание и апробация инновационных вариативных моделей профессиональной образовательной организации - компактного кампуса будут способствовать перспективному развитию как самих профессиональных образовательных организаций, так и отдельных территориальных образований, поскольку при разработке данных моделей будут максимально учитываться потребности конкретных территорий и возможности конкретных организаций профессионального образования.

Основная **идея проекта** заключается в создании вариативных инновационных моделей профессиональных образовательных организаций – открытых образовательных комплексов, концентрирующих интеллектуальный потенциал и модернизированную образовательную инфраструктуру, необходимую современной профессиональной образовательной организации, и их приближение к потребностям регионального бизнеса для поддержки прогрессивного экономического развития муниципальных образований Ярославской области и региона в целом.

Последовательное внедрение вариативных моделей ПОО должно привести к достижению ряда **результатов**, в т.ч.:

**1) краткосрочные:**

* изучение имеющегося отечественного и зарубежного опыта создания образовательных комплексов различных типов и видов;
* проведение комплекса мероприятий по разработке «архитектуры» различных моделей инновационной образовательной организации - открытых образовательных комплексов;

**2) среднесрочные:**

* определение точек роста для развития образовательной организации, в соответствии с потребностями муниципального района и потенциалом конкретных образовательных организаций;
* описание вариативных моделей открытой инновационной образовательной организации (образовательных комплексов) на примере Ростовского, Мышкинского и Пошехонского муниципальных районов;
* верификация вариативных моделей в рамках проведения круглых столов и семинаров с соисполнителями проекта на базе ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий

**3) дальнесрочные:**

* разработка и оформление управленческого инструментария для внедрения модели образовательного комплекса (договора о сотрудничестве, трудовые договора, должностные инструкции, положения о подразделениях и т.д);
* оформление комплекта методических материалов, их публикация и тиражирование;
* проведение работы по апробации и внедрению новой модели образовательной организации, основанной на потребностях региона и муниципального района.

Реализация вариативных инновационных моделей профессиональных образовательных организаций позволит им стать:

* современной образовательной структурой, обеспечивающей каждому обучающемуся возможность погружения в процесс обучения и развития;
* точкой доступа к образовательным программам по отдельным направлениям подготовки, актуальным на местном уровне и отличающимся высокой конкурентоспособностью;
* центром совместной деятельности всех заинтересованных сторон на важных направлениях развития территорий;
* ценным объектом культуры, образования, спорта для населения городов.

На выходе проект должен представлять модель компактного кампуса, обеспечивающего эффективные коммуникации между участниками образовательного процесса, высокое качество инфраструктуры, создающей комфортные условия для обучения и жизни. Модель примет вариативный характер вследствие учета особенностей функционирования разных образовательных организаций – участников проекта.

Продукт работы инновационной площадки (вариативная инновационная модель профессиональной образовательной организации) может быть использован другими профессиональными образовательными организациями региона и Российской Федерации.

**Обоснование значимости проекта для развития системы образования Ярославской области.** Актуальность проекта обусловлена рядом факторов. С одной стороны, условия современного экономического развития предполагают необходимость быстрого реагирования профессиональными образовательными организациями на потребности профессионального сообщества, отдельных работодателей в современных кадрах. С другой стороны, в профессиональных образовательных организациях накоплен внутренний потенциал, развитие которого должно определяться именно потребностями ближнего профессионального окружения и социума. Кроме того, в условиях экономических ограничений, именно внутренние возможности отдельных образовательных организаций могут стать точками инновационного развития как самих профессиональных образовательных организаций, так и городских и муниципальных территорий.

В результате реализации проекта региональная система образования получит:

* Вариативные модели инновационного образовательного комплекса (кампуса), соответствующие потребностям социально-экономического развития региона на примере Ростовского, Мышкинского и Пошехонского муниципальных районов.
* План мероприятий ("дорожную карту") создания инфраструктуры инновационно-образовательного комплекса (кампуса) в условиях одного муниципального района.
* Пакет методических рекомендаций по созданию модели инновационно-образовательного комплекса (кампуса).

Комплекты проектов нормативных локальных актов (уставов, положений, инструкций), регулирующих деятельность объектов инфраструктуры инновационно-образовательного комплекса (кампуса).

Базовые площадки, готовые к распространению опыта на уровне региона и России.

Структура проекта: проект состоит из введения, 4 глав (Методика анализа внешней среды ПОО, Методика анализа внутренней среды ПОО, Описание вариативной инновационной модели, Основные подходы к разработке нормативно-правового обеспечения), заключения, глоссария, списка использованной литературы, приложений.

# Методика анализа внешней среды ПОО

Любая организация находится и функционирует в среде. Каждое действие всех без исключения организаций возможно только в том случае, если среда допускает его осуществление.

Проблема взаимоотношения организации и среды в науке стала рассматриваться впервые в работах А. Богданова и Л. фон Берталанфи в первой половине ХХ века. Однако в менеджменте значение внешней среды для организаций было осознано только в 60-е годы в условиях усиления динамизма ее факторов и нарастания кризисных явлений в экономике. Это послужило отправной точкой для интенсивного использования системного подхода в теории и практике управления, с позиций которого любая организация стала рассматриваться как открытая система, взаимодействующая с внешней средой. Дальнейшее развитие данной концепции привело к возникновению ситуационного подхода, согласно ему выбор метода управления зависит от конкретной ситуации, характеризуемой в значительной мере определенными внешними переменными.

Внешняя среда является источником, питающим организацию ресурсами, необходимыми для поддержания ее внутреннего потенциала на должном уровне. Организация находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой, обеспечивая тем самым себе возможность выживания. Но ресурсы внешней среды не безграничны. И на них претендуют многие другие организации, находящиеся в этой же среде. Поэтому всегда существует возможность того, что организация не сможет получить нужные ресурсы из внешней среды. Это может ослабить ее потенциал и привести ко многим негативным для организации последствиям. Задача стратегического управления состоит в обеспечении такого взаимодействия организации со средой, которое позволяло бы ей поддерживать ее потенциал на уровне, необходимом для достижения ее целей, и тем самым давало бы ей возможность выживать в долгосрочной перспективе.

Для того чтобы определить стратегию поведения организации и провести эту стратегию в жизнь, руководство должно иметь углубленное представление не только о внутренней среде организации, ее потенциале и тенденциях развития, но и о внешней среде, тенденциях ее развития и месте, занимаемом в ней организацией. При этом внешнее окружение изучается стратегическим управлением в первую очередь для того, чтобы вскрыть те угрозы и возможности, которые организация должна учитывать при определении своих целей и при их достижении.

Первоначальная внешняя среда организации рассматривалась как заданные условия деятельности, неподконтрольные руководству. В настоящее время приоритетной является точка зрения о том, что для того, чтобы выжить и развиваться в современных условиях любая организация должна не только приспосабливаться к внешней среде путем адаптации своей внутренней структуры и поведения на рынке, но и активно формировать внешние условия своей деятельности, постоянно выявляя во внешней среде угрозы и потенциальные возможности. Это положение легло в основу стратегического управления, используемого передовыми фирмами в условиях высокой неопределенности внешней среды.

Под внешней средой понимают все условия и факторы, возникающие в окружающей среде, независимо от деятельности конкретной фирмы, но оказывающие или могущие оказать воздействие на ее функционирование и поэтому требующие принятия управленческих решений.

Рассмотрим факторы, формирующие внешнюю среду профессиональной образовательной организации. Сразу оговоримся, что применительно к каждой ПОО необходимо учитывать специфику района, в котором она находится. За основу анализа был взят отчет Главы Мышкинского муниципального района за 2018 год.

1. **Социально-демографические особенности муниципального образования**

Так, например, Мышкинский муниципальный район входит в состав Ярославской области и граничит с Некоузским, Рыбинским, Большесельским, Угличским районами Ярославской области и Тверской областью. Мышкин является центром Мышкинского муниципального района. Общая площадь района – 1111,2 кв.км. (3,1% территории Ярославской области). На территории района расположено 253 сельских населённых пункта, общей численностью населения - 4151 человек.

Местами наиболее компактного проживания являются городское поседение (г. Мышкин), Приволжское и Охотинское сельские поселения.

Миграционная убыль населения района увеличилась по сравнению   
с 2017 годом в 3,8 раза. В 2017 году в район прибыло 438 человек - на 73 человека меньше, чем выбыло за его пределы (за 2016 год прибыло 342 человека - на 19 человек меньше, чем выбыло за его пределы).

Город Мышкин расположен на левом берегу р. Волги между городами Угличем (40 км) и Рыбинском (42 км). Автомобильными дорогами город связан со столицей России Москвой (260 км) и областным центром Ярославлем (92 км). Интенсивное автобусное движение связывает город с железнодорожной станцией Волга (22 км). Город имеет пристань, которая используется для приема круизных теплоходов и транспортно-пассажирский паром через р. Волга.

**Рынок труда**

Проблема занятости и безработицы – одна из главных проблем любого муниципального района. От уровня безработицы зависит и уровень жизни населения, и наличие квалифицированной рабочей силы, и уровень миграции. Состояние рынка труда по Мышкинскому МР за 2018 год характеризуется следующими показателями. В течение 2018 года в службу занятости района по вопросу трудоустройства обратились 480 человек (за 2017 год – 557 чел.). Незанятых трудовой деятельностью обратилось 351 чел. (2017 г. – 447 чел.). Среди обратившихся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категория** | **2017 год**  **(%)** | **2018 год**  **(%)** |
| женщины | 42,5 | 41,3 |
| молодёжь в возрасте 16-29 лет | 24,6 | 26,9 |
| рабочие | 54,9 | 51,9 |
| специалисты и служащие | 18,9 | 16,0 |
| ищущие работу впервые | 18,5 | 14,6 |
| имеющие длительный (более года) перерыв в работе | 30,0 | 29,2 |
| высвобожденные работники | 17,4 | 3,3 |

Статус безработного в течение 2018 года получили 321 чел. (2017 год- 368 чел.). Численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости на конец отчетного периода, составила 118 человек, (2017 г.-136 чел.), в том числе, которым назначено пособие по безработице - 107 человек.

Уровень официально регистрируемой безработицы к трудоспособному населению составил 2,4 % (2017 г.- 2,7 %), к экономически активному населению 2,1 % (2017 г.- 2,4 %). Средняя продолжительность безработицы по району на конец 2018 года составила 3,7 месяца (2017 г. – 3,4 месяца). При этом средняя продолжительность безработицы у женщин 3,7 месяца (2017 г. - 3,3 месяца), у молодежи в возрасте 16-29 лет- 3,6 месяца (2017 г.- 1,8 месяца). Средняя продолжительность незанятости у безработных, проживающих на селе, составила 4,3 месяца (2017 г. – 3,6 месяца).

**2. Социально-экономические особенности муниципального образования**

Анализ социально-экономических особенностей района позволяет наглядно продемонстрировать основные отрасли экономики района и тенденции ее развития.

Город Мышкин не имеет промышленных вкраплений. Два ведущих промышленных предприятия нефтеперекачивающая станция и газокомпрессорные цеха Мышкинского ЛПУМГ находятся за чертой города (5-10 км.). Общая численность работников этих предприятий - около 800 человек.

Органами государственной статистики на 1 января 2019 года учтено 209 организаций, их филиалов и других обособленных подразделений. С аналогичной датой 2018 года этот показатель не изменился. Большинство хозяйствующих субъектов (64,6%) имеют частную форму собственности. В государственной собственности находится 3,8% зарегистрированных организаций, в муниципальной - 22 %.

Наибольшие удельные веса в составе зарегистрированных организаций имеют организации, заявившие основным видом экономической деятельности:

* «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» (20%);
* «Торговля оптовая и розничная;
* Ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» (14%);
* «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение» (10%),
* «Деятельность по операциям с недвижимым имуществом» (9%).

Как видно из диаграммы, основной составляющей собственных доходов района является налог на доходы физических лиц.

**2.1 Сельское хозяйство**

По состоянию на 01.01.2019 года осуществляют деятельность 8 сельхозтоваропроизводителей, из них:

* 6 СПК;

ООО «Возрождение» (птицефабрика). В. 2012 г. – цех для содержания кур- несушек на 88 тыс. голов, 2014 г. - цех для содержания кур- несушек на 88 тыс. голов, 2014 г. – цех для сортировки и упаковки яйца, 2015 г. - цех для содержания кур- несушек на 119 тыс. голов, 2016 г. – цех для выращивания молодняка кур-несушек на 152 тыс. голов.

-ООО «Агрофирма «Луч».

Наряду с сельскохозяйственными предприятиями района деятельность в сфере сельского хозяйства осуществляют крестьянско-фермерские хозяйства и личные подсобные хозяйства.

Число КФХ составляет 13 единиц. Наиболее крупными из них являются:

* КФХ Барахоева Салмана Османовича, занимающегося разведением пчёл,
* КФХ Тёркиной Ольги Александровны, занимающейся рыбоводством,

-КФХ Дорофеева Леонида Викторовича, занимающегося выращиванием КРС.

Основное развивающееся направление в сельском хозяйстве - выращивание льна. Этим в районе занимается СПК "Мерга", посевные площади составляют 510 га.

**2.2. Строительство**

Администрацией Мышкинского муниципального района разработан план мероприятий («дорожная карта») по реализации данных мероприятий.

Строительство жилья в сельской местности также способствует экономическому росту района. В 2017 году направлено **4,0 млн. рублей**, в том числе: федеральный бюджет - 1394 тыс. рублей, областной бюджет – 1476 тыс. рублей средства граждан – 1162 тыс. рублей В 2016 году направлено **3,9 млн. рублей**, в том числе: федеральный бюджет - 1484 тыс. рублей областной бюджет – 1243 тыс. рублей средства граждан – 1165 тыс. рублей.

**2.3. Торговля**

В настоящее время потребительский рынок в Мышкинском муниципальном районе активно развивается. Основная задача потребительского рынка – создание условий для полного удовлетворения потребностей населения в товарах и услугах достойного качества, ценовой доступности для всех социальных групп населения. По состоянию на 01.01.2018 года на территории района осуществляют деятельность 100 магазинов и 6 торговых комплексов. Общая торговая площадь объектов розничной торговли составляет 6 653,9 кв.м. На 01.01.2019 года фактическая обеспеченность населения площадью торговых объектов в районе значительно превышает норматив минимальной обеспеченности населения площадью торговых объектов. Так, фактическая обеспеченность населения торговыми площадями составляет 679 кв.м/1000 чел., тогда как значение нормативного показателя равно 443 кв.м./1000 чел. Выполнение норматива – 153%. Такая положительную динамика обусловлена вводом современных сетевых торговых объектов, внедряющих новые формы обслуживания населения, оснащенных технологичным оборудованием, инженерными коммуникациями.

**2.4. Общественное питание**

Сеть предприятий общественного питания Мышкинского муниципального района по состоянию на 1 января 2018 года представлена 15 объектами открытой сети на 923 посадочных места и 16 объектами закрытой сети (столовые при образовательных учреждениях и предприятиях) на 760 посадочных мест.

Оборот общественного питания в 2018 году увеличился по сравнению с 2017 годом на 12%.

**2.5. Бытовое обслуживание**

Бытовое обслуживание населения оказывают 24 предприятия (в том числе 18 индивидуальных предпринимателей): ремонт и пошив одежды – 1 ед., ремонт и пошив обуви – 1 ед., ремонт и изготовление металлоизделий – 1 ед., ремонт и строительство жилья – 1 ед., фотоуслуги – 1 ед., ритуальные услуги – 1 ед., услуги бань – 1 ед., парикмахерские услуги – 9 ед., сервисное обслуживание и ремонт автотранспортных средств – 4 ед., оказание услуг по хранению автотранспортных средств на платных стоянках – 2 ед., прочие виды бытовых услуг – 2 ед. В 2017 году был открыт 1 новый объект бытового обслуживания населения, по сервисному обслуживанию и ремонту автотранспортных средств.

В течение 2018 года на территории района реализовалась Ведомственная целевая программа «Развитие потребительского рынка в Мышкинском муниципальном районе». В результате реализации ВЦП предоставлена субсидия Мышкинскому районному потребительскому обществу для доставки потребительских товаров первой необходимости в 41 сельский населенный пункт, где нет стационарной торговой сети, в размере 102,594 тыс.руб.

В результате реализации ВЦП обеспечена территориальная доступность товаров для сельского населения, путем оказания поддержки с целью сохранения и расширения инфраструктуры сферы торговли на селе.

Также на территории района в 2018 году реализовывалась муниципальная программа «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства и потребительского рынка Мышкинского муниципального района» на 2016-2019 годы.

Широкий спектр услуг по социальному обслуживанию граждан в рамках работы 11 отделений оказывает муниципальное учреждение «Мышкинский комплексный центр социального обслуживания населения». На эти цели ежегодно тратится более 42 млн. рублей. Штат сотрудников центра около 180 человек. Работают службы: «Социальное такси», «Социальная парикмахерская», «Социальный пункт проката средств реабилитации», «Срочная социальная помощь». Организуются мобильные выезды в отдаленные сельские территории.

В 2017 году в с. Кривец был сдан в эксплуатацию новый спальный корпус специального дома-интерната для престарелых и инвалидов на 90 мест с очистными сооружениями.

**2.6. Туризм**

В настоящее время туристическая инфраструктура Мышкинского муниципального района включает 7 организаций, осуществляющих экскурсионное обслуживание туристов: МУП ММР «Мышкинский центр туризма», НЧУК «Мышкинский народный музей», АНО «Центр ремёсел «Мышгород», МУК ММР «Этнографический музей кацкарей», НЧУК «Учемский музей Кассиановой пустыни и судьбы русской деревни», НЧУК «Музей отходничества и крестьянского быта», НЧУК «Музей дыр и заплат». На сегодняшний день туристическими предприятиями района создано порядка 800 рабочих мест.

В 2018 году коллективными средствами размещения было принято 59 475 туристов (в 2017 году – 53 057 человек). Совокупный номерной фонд района в 2018 году по данным, представленным гостиницами, составляет 558 мест.

Мышкинский муниципальный район в 2018 году посетило 203 тыс. туристов (в 2017 - 201 тыс. чел., в 2016 - 195 тыс. чел), численность туристов и экскурсантов, принятых в расчёте на одного жителя района, составляет 21 человек (в 2017 году – 20 человек на одного жителя).

Развивается сельский туризм: в двух сёлах Мышкинского МР (село Мартыново и село Учма) созданы краеведческие музеи, предлагающие экскурсионные и культурно-развлекательные программы, знакомящие туристов с особенностями жизни сел и их историей. Так Этнографический музей кацкарей имеет более 12 тысяч экспонатов – третий по величине показатель среди муниципальных музеев Ярославской области. Более 18 тысячи туристов. В течение 5 лет – I место в ЯО по числу экскурсий и музейных программ и II место по числу посетителей благодаря музею создано 25 рабочих мест. Местное население имеет возможность реализации своей продукции. Этнографический музей кацкарей стал победителем ежегодного смотра- конкурса на лучший проект в сфере патриотического воспитания в Ярославской области (получен грант на реализацию проекта «Поисково- исследовательская краеведческая экспедиция по реке Кадке» в сумме 96 тыс. рублей).

Туристический имидж Мышкина постоянно возрастает, что создаёт инвестиционную привлекательность в сфере туристического бизнеса. На территории города и района реализуется несколько инвестиционных проектов в туристско-рекреационной сфере, которые направлены на создание условий для многодневного пребывания туристов в районе.

**3.Образовательная среда района**

Важнейший фактор экономического, социального и духовного прогресса общества, необходимая предпосылка развития каждого человека, его культуры и благополучия – образование.

**Так, в Мышкинском муниципальном районе дошкольное образование** представлено 5 образовательными организациями и 5 дошкольными группами при школах.

Все муниципальные дошкольные образовательные организации функционируют и имеют лицензии на осуществление образовательной деятельности. Во всех дошкольных образовательных организациях реализуется ФГОС дошкольного образования. Разработаны основные образовательные программы, направленные на развитие воображения, мышления и речи, внимания, памяти ребенка, на его умение играть, контактировать со сверстниками и взрослыми, на достижение уровня развития дошкольников, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования.

В детские сады для реализации образовательных программ в 2017 году было приобретено новое учебное оборудование, необходимое для организации продуктивной деятельности дошкольников: планшеты для рисования песком, массажные наборы, интерактивная доска, музыкальные инструменты, развивающие игры.

Средняя наполняемость групп в муниципальных дошкольных образовательных организациях – 17 человек. Родительская плата за содержание (присмотр и уход) ребенка в детском саду составляла 1760 рублей в месяц (город – 1760 рублей, село - 682 рубля).

Конечная цель любой дошкольной организации: социализация и подготовка детей к обучению в школе.

**Общеобразовательные организации**

Равный доступ к качественному образованию детей школьного возраста в районе обеспечивают 6 общеобразовательных организаций.

В 2017/2018 учебном году в школах на **уровне начального общего** образования обучались 388 младших школьников в 30 классах.

В 2017-2018 учебном году в образовательных организациях Мышкинского муниципального района в штатном режиме осуществляется работа по ФГОС во всех 1-7 классах. С 1 сентября 2017 года по ФГОС обучаются 8 классы.

С 1 сентября 2016 года введен федеральный государственный стандарт для детей с ограниченными возможностями здоровья. В 2017 году по данному стандарту работают две образовательные организации. 7 обучающихся с ОВЗ учатся в отдельном классе в Мышкинской школе и 30 учащихся, имеющих ОВЗ, на уровне начального общего образования обучаются в общеобразовательных классах.

На **уровне основного общего** образования обучались 460 подростков. Наполняемость классов в основной школе составила 14 человек.

Для 15 детей с ограниченными возможностями здоровья в 2017 году продолжено обучение в отдельных классах для данной категории обучающихся: в Мышкинской средней школе 8 человек в 8 классе, в Коптевской и Крюковской школах созданы разновозрастные классы, в которых обучаются 13 человек. Организовано также обучение детей с ОВЗ в общеобразовательных классах – 53 чел. Для двоих человек организовано обучение на дому.

Структура учреждений по уровням.

- общее количество образовательных организаций 23;

- число обучающихся в школах 1186 человек;

- число воспитанников в детских садах 505 человек;

- образовательные организации сходного профиля отсутствуют;

- с образовательными школами района организован диалог и сотрудничество: школьники занимаются на базе колледжа в спортивном зале, приезжают на дни открытых дверей, поступают после окончания школы в колледж, проводятся совместные игры, квесты, соревнования.

ГПОУ ЯО Пошехонский аграрно-политехнический колледж оказывает максимально возможный перечень образовательных услуг населению и близ лежащим территориям. Особенным спросом пользуются программы подготовки специалистов среднего звена: «Охотоведение и звероводство», «Экономика и бухгалтерский учет», «Страховое дело», «Дошкольное образование», программы подготовки квалифицированных рабочих «Автомеханник», «Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)».

В муниципальном районе **дополнительное образование** представлено двумя организациями МОУ ДО Дом детского творчества и МАОУ ДО «ДЮСШ».

На базе Дома детского творчества с 2015 года функционирует структурное подразделение «Школа будущего выпускника», целью работы которого является подготовка 9-классников к итоговой аттестации по различным направлениям. В 2017 году разработана новая модель школы с учетом организации предпрофильной подготовки и профессиональных проб.

**Основным направлением деятельности МАОУ ДО «ДЮСШ» является спортивное, представленное следующими секциями**:

плавание – 11 групп (202 человека), кудо –6 групп (86 человек), фитнес – 4 группы (78 человек), баскетбол – 2 группы (32 человека), волейбол – 5 групп (76 человек), акробатика – 1 группа (31 человек), футбол – 7 групп (142 человека).

Об успешности учащихся МАОУ ДО «ДЮСШ» свидетельствуют достижения на Всероссийском, международном и межрегиональном уровнях.

Если говорить о практике организации взаимодействия образовательных организаций в районе, то она заключается в реализации внеурочной деятельности и дополнительном образовании. Увеличение охвата детей дошкольного возраста дополнительным образованием достигается организацией занятий в «Школе раннего развития» при Доме детского творчества.

Достаточно успешно в 2015 году проведено внедрение инклюзивного образования в школах района для организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (VII и VIII вида). В 100% школ района созданы условия для обучения данной категории учащихся.

В районе отмечается положительная динамика по охвату детей услугами дополнительного образования, выстроена система стимулирования достижений одаренных детей, осуществляется поддержка талантливой молодёжи.

На базе муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детского творчества в 2015 году создано структурное подразделение «Школа будущего выпускника», целью работы которого является создание условий для обучения школьников и выявления их способностей в различных областях знаний.

Важным аспектом в привлечении населения к здоровому образу жизни стало строительство физкультурно-оздоровительного комплекса в городе Мышкине в рамках программы «Газпром-детям», а также целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Мышкинском МР», торжественное открытие которого состоялось 28 декабря 2015 года. Открытие физкультурно-оздоровительного комплекса, единовременная вместимость которого 260 человек, позволит решить задачи по увеличению количества систематически занимающихся физкультурой и спортом граждан, а также максимальной обеспеченности населения спортивными сооружениями и плавательными бассейнами.

**4. Инвестиционная привлекательность (планируемые инвестиционные проекты):**

За 2018 год инвестиции в основной капитал по кругу крупных и средних организаций составили 138 млн. рублей (за 2017 год – 245 млн.руб.).

Администрация района продолжает работу по формированию инвестиционных площадок. На сегодняшний день сформировано 9 инвестиционных площадок.

Инвестиционная площадка для строительства гостиничного комплекса в г.Мышкин «В золотом бору»

1. Инвестиционная площадка для строительства комплексного культурно-развлекательного и спортивно-оздоровительного центра в г.Мышкин, ул.К.Либкнехта, 128 а
2. Инвестиционная площадка для строительства туристко-рекреационного комплекса "Русская душа" или инвестиционная площадка для строительства детского форума "Олимпийская дружба"
3. Земельный участок для размещения производственной базы
4. Инвестиционная площадка для сельскохозяйственного производства (тепличное хозяйство)
5. Земельный участок для строительства гаражного комплекса
6. Инвестиционная площадка для сельскохозяйственного производства
7. Комплекс зданий с земельным участком для размещения производственной базы
8. земельный участок для ИЖС

Методика анализа внешней среды ПОО также может включать дополнительные разделы: здравоохранение, культура, отрасль ЖКХ, молодежная политика, развитие физической культуры и спорта. В своей работе мы коснулись наиболее важных, необходимых для анализа как внешней, так и внутренней среды профессиональной образовательной организации.

Как видно из анализа внешней среды, ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж имеет удачное расположение. Мы готовим высококвалифицированных специалистов для Мышкинского, Некоузского и Брейтовского районов. В последних двух районах нет подобных профессиональных образовательных организаций. Достаточно остро стоит проблема возрождения сельского хозяйства, однако развиваются личные подсобные хозяйства, приобретается сельскохозяйственная техника, поэтому необходима подготовка специалистов в области сельского хозяйства, развитие информационной среды требует навыка работы с информационными средами, развитие строительства в районе способствует получению профессионального образования, развитие малого (индивидуального) предпринимательства обеспечивает последствия спада крупного производства. Развитие туризма влечет за собой повышение имиджа района и создание дополнительных рабочих мест. Все эти факторы влияют на повышение качества населения района, стимулирование экономической активности района, оказание качественных государственных и муниципальных услуг.

Таким образом, профессиональная образовательная организация должна стремиться к достижению:

- стабильно высоких образовательных результатов;

- формированию общих и профессиональных компетенций, способствующих успешной социальной реализации выпускника;

- повышению конкурентоспособности выпускника в условиях современного высокотехнологичного общества;

- внедрению новых технологий профессионального образования;

- увеличения контингента за счет открытия новых специальностей и профессий;

- созданию гибких и открытых образовательных программ развития социального партнерства;

- непрерывного профессионального обучения;

-учитывать постоянно меняющиеся условия и угрозы внешней среды

Обобщив информацию по проведенным анализам внешней среды всех трех образовательных организаций, можно сделать общий вывод, заключающийся в том, что экономика всех трех муниципальных районов не имеет четкой и единой отраслевой направленности. Это подводит нас к тому, что инновационная образовательная организация так же не должна быть узкопрофильной и заниматься подготовкой кадров для одной-двух отраслей.

# Методика анализа внутренней среды ПОО

Внутренняя среда организации – это ситуационные факторы внутри любой организации. Поскольку организации представляют собой созданные людьми системы, то внутренние переменные в основном являются результатом управленческих решений. Это, однако, вовсе не означает, что все внутренние переменные полностью контролируются руководством. Часто внутренний фактор есть нечто «данное», что руководство должно преодолеть в своей работе. Управленческий механизм ориентирован на достижение оптимального взаимодействия всех уровней управления и функциональных областей управления для наиболее эффективного достижения намеченных целей. Основные переменные в самой организации, которые требуют внимания руководства, это цели, структура, задачи, технология и люди.

Для того чтобы получить ясную оценку сил предприятия и ситуации на рынке, существует несколько методов анализа внутренней среды организации, рассмотрим некоторые из них:

**1**. **SWOT-анализ**

SWOT-анализ — это определение сильных и слабых сторон предприятия, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды).

* Сильные стороны (Strengths) — преимущества организации;
* Слабости (Weaknesses) — недостатки организации;
* Возможности (Opportunities) — факторы внешней среды, использование которых создаст преимущества организации на рынке;
* Угрозы (Threats) — факторы, которые могут потенциально ухудшить положение организации на рынке…

**2. PEST – анализ** – это инструмент, предназначенный для выявления:

1) политических (Policy),

2) экономических (Economy),

3) социальных (Society),

4) технологических (Technology) аспектов внешней среды, которые могут повлиять на стратегию компании. Политика изучается потому, что она регулирует власть, которая, в свою очередь, определяет среду компании и получение ключевых ресурсов для её деятельности. Основная причина изучения экономики это создание картины распределения ресурсов на уровне государства, которая является важнейшим условием деятельности предприятия. Не менее важные потребительские предпочтения определяются с помощью социальной компоненты PEST-анализа. Последним фактором является технологическая компонента. Целью её исследования принято считать выявление тенденций в технологическом развитии, которые зачастую являются причинами изменений и потерь рынка, а также появления новых продуктов.

**3.Профиль среды.** Для анализа среды может быть применен метод составления ее профиля. Данный метод удобно применять для составления профиля отдельно макроокружения, непосредственного окружения и внутренней среды. С помощью метода составления профиля среды удается оценить относительную значимость для организации отдельных факторов среды.

**4. Метод взвешивания каждого фактора.** Другим вариантом анализа внутренней среды через составление перечня внешних опасностей и возможностей организации является метод взвешивания каждого фактора (для измерения значимости каждого фактора для конкретной организации).

Все эти способы применимы для методики анализа внутренней среды профессиональной образовательной организации. Рассмотрим наиболее значимые аспекты методика анализа.

**Реорганизация и оптимизация ПОО.**

Необходимым условием формирования инновационной экономики является модернизация системы образования. Этот процесс становится основой экономического роста и социального развития общества, а также фактором благополучия граждан и безопасности страны. Конкуренция национальных систем образования требует постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан. Укрепление связи профессиональных образовательных организаций (ПОО) с реальными потребностями экономики региона, необходимость организационно-структурной и территориальной оптимизации сети ПОО, внедрения новых образовательных программ и инструментов оценки качества образования (в т.ч. независимой сертификации профессиональных квалификаций) на основе взаимодействия с работодателями являются требованиями современного состояния общества и требований, предъявляемым ими к образованию. Создание образовательных комплексов, реализующих интегрированные программы различных уровней, является одним из актуальных направлений развития современного образования. Оптимизация ресурсов и достижение необходимого качества подготовки выпускников, соответствующего требованиям потребителей и заказчиков, являются неотъемлемыми условиями эффективного взаимодействия в системе профессионального образования.

К числу новаций, ориентированных на потребности конкурентоспособных отраслей экономики, следует отнести опыт по созданию ресурсных центров профессионального образования, оснащенных современным учебным и технологическим оборудованием.

Примером оптимизации ресурсов и создания подобного образовательного комплекса может служить объединение отдельно существующих учебных заведений: Ростов-Ярославского сельскохозяйственного техникума (1917) и Семибратовского политехнического техникума (1966). Объединение учебных заведений произошло в 2017 году, в итоге появилось новое учебное заведение – ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий.

При подобном объединении ПОО возникает ряд проблем, которые нужно решить. Во-первых, необходимо провести работу с коллективами образовательных организаций, чтобы убедить их в необходимости данного процесса, снять паническое настроение и доказать, что это пойдет им на пользу. Во-вторых, необходимо перестроить структуру управления таким образом, чтобы присоединяемые образовательные организации, несмотря на их удаленность, стала управляемой. В-третьих, необходимо поэтапно осуществить унификацию элементов «законодательного» порядка: документации, регламентов, норм и правил. В-четвертых, надо распространить элементы государственно-общественного управления образовательной организации:

• расширить состав управляющего совета образовательной организации;

• увеличить число социальных партнеров;

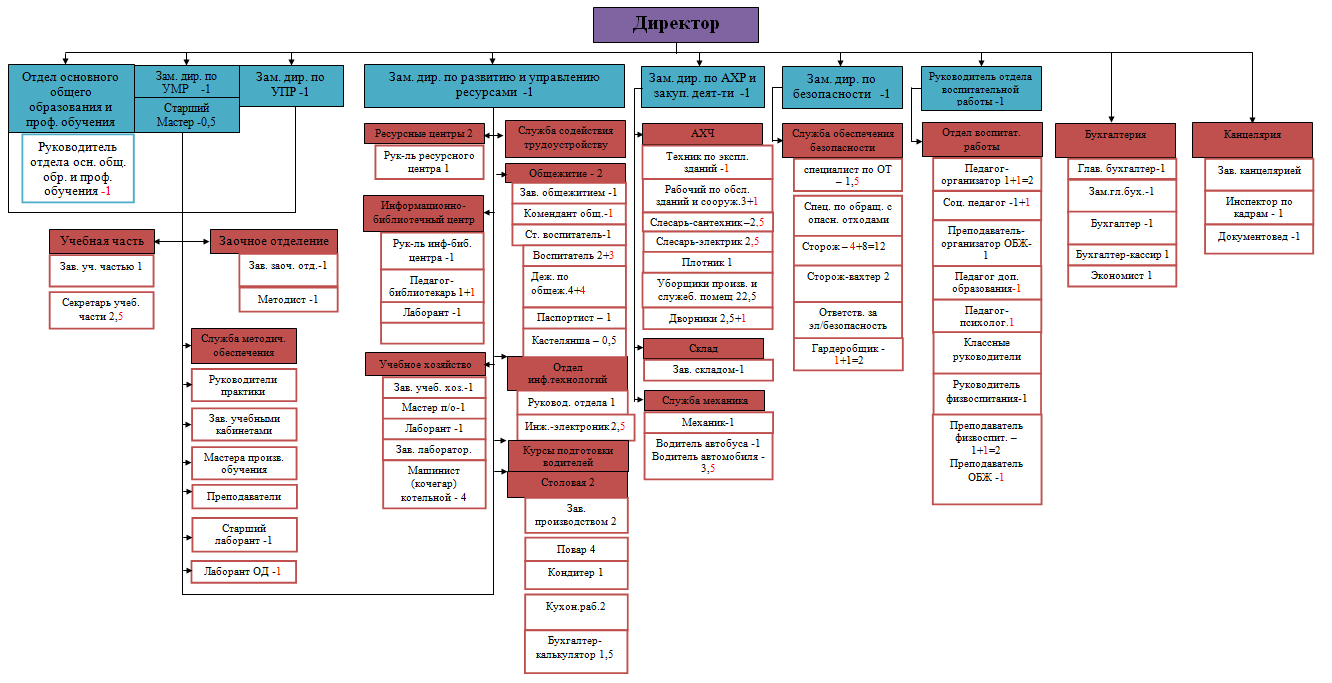
• активизировать PR-деятельность (связь с общественностью).

В-пятых, следует провести «фоновый» замер организационной культуры коллективов для последующего анализа, мониторинга и принятия управленческих решений.

Также оптимизацию ПОО можно связать с экономикой конкретного района, более тесным сотрудничеством с работодателями.

**Функциональная структура** любой ПОО, как правило, имеет схожее строение. Рассмотрим функциональную структуру Ростовского колледжа отраслевых технологий, поскольку она включает сразу три учебных заведения.

Функциональная структура и подразделения колледжа отражены на схеме (***Приложение 1***).



Общее руководство колледжем возглавляет директор, которому подчиняются руководители структурных подразделений:

1) отдел основного общего образования и профессионального обучения (руководитель отделом, заведующий учебной частью, методисты)

2) заместитель директора по учебно-методической работе и старший мастер (руководят учебной частью, заочным отделением, службой методического обеспечения)

3) заместитель директора по развитию и управлению ресурсами (ресурсный центр, информационно-библиотечный центр, служба содействию трудоустройству, общежитие, учебное хозяйство, отдел информационных технологий)

4) заместитель директора по административно-хозяйственной работе (склад, служба механика)

5) заместитель директора по безопасности (служба обеспечения безопасности)

6) руководитель отдела воспитательной работы

7) бухгалтерия

8) канцелярия

На наш взгляд, эта схема отражает все направления деятельности колледжа, однако, с появлением новых форм работы ПОО, в данную схему необходимо вносить изменения, о которых далее и пойдет речь.

**Материально-техническая база –** это самая главная составляющая работы любой образовательной организации. И от того, какую материально-техническую базу имеет ПОО, завист напрямую ее работоспособность. Материально-техническая база должна соответствовать современным требованиям.

Формирование и наполнение МТБ ПОО имеет длительный путь. Прежде всего это связано с исторически сложившейся ситуацией конкретного района. Многие ПОО шли по пути развития в районе сельского хозяйства (сельская местность) или промышленности (город). История становления и развития ПОО в советское время характеризуется образованием колхозов, для которых и готовили рабочие кадры. Этим продиктован выбор таких профессий как "Тракторист-машинист селькохозяйственного производства", "Фермер", "Механизация сельского хозяйства", «Зоотехния», «Агрономия» и т.д. Развитие инфраструктуры каждого района требует строительства социально значимых объектов, жилого фонда, поэтому актуальными и востребованными стали строительные профессии: "Штукатур, маляр", "Каменщик" и др. Производство швейных изделий требовало портных, эта профессия была постребована для ателье района. В городах готовили специалистов для заводов, фабрик, отрасли ЖКХ и т.д. Перечень профессий и специальностей диктовал и выбор соответсвующей материально-технической базы.

В настоящее время вектор развития ПОО меняется в напрвлении, например, информационных технологий, туризма, сервиса и новых технологий. Меняться должна и материально-техническая база ПОО. Формирование материально-технической базы можно показать на примере ГПОУ ЯО Мышкинского политехенического колледжа.

**Здания и сооружения ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа:**

Учебный корпус №1 был построен в 2012 году, он расположен в трехэтажном здании. В корпусе находятся учебные кабинеты по общеобразовательным дисциплинам, спецпредметам, учебные лаборатории для проведения лабораторно-практических занятий, компьютерные классы.

Учебный корпус №2 с флигелями расположен в приспособленном помещении, памятнике архитектуры XIX века (усадьба купцов Чистовых), где проводятся занятия учебной практики: мастерская по профессии «Штукатур, маляр», мастерская по профессии «Портной» (швейный цех, раскроечный цех), мастерская «Пункт технического обслуживания», лаборатория «Обслуживание легковых автомобилей» для проведения практических занятий по профессии «Автомеханик», «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», «Механизация сельского хозяйства», слесарная мастерская, имеется тир, тренажерный зал, библиотека с читальным залом, музей колледжа. Колледж располагает автопарком и трактопарком.

Материально техническая база колледжа постоянно модернизируется. Так, например, на базе учебной лаборатории «Пункт технического обслуживания» производится подготовка квалифицированных специалистов по профессии «Автомеханик».

МТБ Пошехонского аграрно-политехнического колледжа включает в себя: учебный корпус на 500 мест (4370 кв.м учебных площадей), два общежития на 200 мест, спортивный зал (283 кв.м), тренажерные залы, 24 кабинета спецдисциплин, столовую на 100 мест, библиотеку, читальный зал на 40 мест, гаражи на 12 машино-мест, учебное хозяйство в 56 га земель

Инфраструктура Ростовского колледжа отраслевых технологий так же очень обширна: она включает в себя три учебные площадки и учебное хозяйство колледжа:

* Уч. площадка ул. Фрунзе, 42 – учебный корпус на 600 чел., здание учебно-производственных мастерских, общественно-бытовой корпус;
* Уч. площадка ул. Октябрьская, 45 – учебный корпус на 1000 чел., общежитие на 600 человек, общественно-бытовой корпус;
* Уч. Площадка Семибратово, ул. Красноборская, 3 – учебный корпус на 400 чел., общежитие на 500 чел., общественно-бытовой корпус;
* Учебное хозяйство (с. Песочное) с комплексом зданий для проведения лабораторно-практических работ, автотрактодром.

**Педагогический состав.** Важным элементом работы ПОО являются **кадры**, это инженерно-педагогический состав. На сегодняшний день важным является непрерывное образование, повышение квалификации педагогических работников, их способность осваивать дополнительные образовательные программы. Наряду с опытными педагогами в ПОО работают молодые преподаватели и мастера производственного обучения. Меняются времена, изменяется спрос на те или иные профессии и специальности, вместе с тем ротация происходит и в кадровом составе ПОО.

Рассмотрим кадровый потенциал профессиональный образовательных учреждений.

Пошехонский аграрно-политехнический колледж: Преподаватели общеобразовательных и специальных дисциплин (21) первая категория– 17 человек, высшая – 1 человека, соответствие занимаемой должности - 3 человека, все имеют высшее образование. 4 мастера производственного обучения имеют среднее профессиональное образования. В Ростовском колледже отраслевых технологий 78% педагогических работников имеет высшее образование, 22% - среднее профессиональное.

В ГПОУ ЯО Мышкинском политехническом колледже работают квалифицированные специалисты. На 01.09.2019 – 30 преподавателей и мастеров производственного обучения. Инженерно-педагогический коллектив постоянно повышает свою квалификацию. В настоящий момент высшее образование имеют 25 работников, среднее профессиональное образование – 28 работников, высшую квалификационную категорию имеют 3 человека, первую квалификационную категорию – 11 человек, ученую степень кандидата наук – 1 человек.

**Образовательные программы, которые реализуют ПОО:** Реализация образовательных программ каждой профессиональной образовательной организации зависит от государственного задания. Но, на наш взгляд, необходимо также учитывать реальное положение на рынке труда каждого конкретного района. Именно оно наглядно показывает востребованность тех или иных специалистов. Вместе с тем возникает проблема трудоустройства выпускников, если они не востребованы в своем районе. Рассмотрим реализацию профессиональных образовательных программ на примере ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа.

**Профессиональная квалификационная структура ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа на 01.09.2019 года:**

**Программы подготовки специалистов среднего звена**

Информационные системы (по отраслям) -40 человек

Механизация сельского хозяйства – 70 человек (очная форма обучения) и 30 человек (заочная форма обучения)

Компьютерные системы и комплексы – 10 человек

**Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих:**

Автомеханик – 95 человек

Мастер по обработке цифровой информации – 75 человек

Портной – 15 человек

Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства – 45 человек

**Программы профессионального обучения (для лиц с ОВЗ (различная степень умственной отсталости):**

Кухонный рабочий – 22 человека

**Программы для обучающихся на базе 8 классов с получением основного общего образования и профессионального обучения:**

Штукатур, маляр – 15 человек

Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства – 10 человек

**Программы основного общего образования** - 13 человек

Профессионально-квалификационная структура Ростовского колледжа отраслевых технологий и Пошехонского аграрно-политехнического колледжа представлена на слайдах (см. слайды презентации).

**Ресурсное обеспечение:**

Электронно-информационная среда ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа заключается в наличии сайта образовательной организации, информационной системы АСИОУ, отражение работы колледжа происходит в социальных сетях "В контакте", "Фейсбук". В колледже каждое рабочее место преподавателя оснащено компьютером, выходом в Интернет, все рабочие места аттестованы. Студенты колледжа участвуют в создании своего профессионального портфолио, а также участвуют в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills Russia.

**Взаимодействие с работодателями.** Каждая ПОО должна иметь партнерские отношения с предприятиями и организациями района. Это не только база для прохождения производственной или учебной практики, но и потенциальное место трудоустройства выпускников. Также хорошие партнерские отношения с организациями и предприятиями района можно использовать при организации дуального обучения.

Производственная практика студентов ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа проводится на базе организаций города и районов: «Мышкинское строительное управление», ООО «Ремонтник», колледж сотрудничает с Центрами занятости населения города Мышкина, с. Новый Некоуз, швейной фабрикой г. Углича, СПК «Некоузский», колхоз «Заря», СПК «Луч». Пошехонский аграрно-политехнический колледж взаимодействует со следующими предприятиями: ОАО «ЖКХ города Пошехонье», МДОУ ДС №2 «Рябинка» города Пошехонье, Росгосстрах г. Череповец, ООО «Росгосстрах» страховой отдел г. Пошехонье, Любимское муниципальное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства и другими.

**Форма организации деятельности ПОО**. Некоторые ПОО работают на основе государственного задания, что не всегда является оправданным, поскольку рынок труда каждого района может диктовать совершенно иные условия. В этом отношении актуальной выглядит форма автономности ПОО.

**Зависимость ПОО от факторов внешней среды.** Профессиональная образовательная организация часто вынуждена подстраиваться под изменчивые условия внешней среды, то есть быстро реагировать на спрос тех или иных специалистов на рынке труда, порождать тем самым предложение на подобных специалистов. Этот фактор является показателем гибкой структуры организации, а также постоянного анализа рынка труда, что очень важно в современных экономических условиях.Подобное явление получило название диверсификация - расширение ассортимента выпускаемой продукции и переориентация рынков сбыта, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства. Применительно к образовательной организации это расширение спектра профессий и специальностей, востребованных на рынке труда.

**Платные образовательные услуги**. Привлечение дополнительных денежных средств в ПОО может осуществляться за счет предоставления платных образовательных услуг. Так, например, в ГПОУ ЯО Мышкинском политехническом колледже это обучение на вечернем отделении: водитель АТС категории «В». Взаимодействие с Центрами занятости населения в рамках реализации различных программ, например, «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан» В рамках данной программы проходит реализация профессиональной подготовки «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», «Оператор ЭВМ».

**Непрерывное ступенчатое обучение**. ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж обучает на базе 8 классов с получением основного общего образования (с получением дополнительной профессии), далее ведется подготовка по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, затем по программам подготовки специалистов среднего звена.

Проанализированные нами факторы внутренней среды конкретных профессиональных образовательных организаций позволили осуществить SWOT-анализ наиболее общих точек соприкосновения.

Вот как выглядит, на наш взгляд, общий SWOT-анализ трех ПОО:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Положительные факторы** | **Негативные факторы** |
|  | **Сильные стороны (внутренний потенциал) (S)** | **Слабые стороны (внутренние недостатки) (W)** |
| **Внутренняя среда** | 1) Получение бесплатного образования  2) Отсутствие вступительных испытаний  3) Подготовка квалифицированных специалистов для трех районов  4) Фактическое отсутствие конкурентов (характерно для некоторых ПОО)  5) Реализация образовательных программ разного уровня (программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы профессионального обучения, программы подготовки профессионального обучения с получением основного общего образования)  6) Возможность получения основного общего образования  7) Возможность получения среднего общего образования без сдачи ЕГЭ (по желанию)  8) Возможность получения непрерывного образования (основное общее образование, профессиональная подготовка, программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена)  9) Местонахождение (колледж находится в центре города).  10) Расположение учебных зданий, общежития, мастерских, столовой на одном земельном участке  11) Наличие квалифицированных педагогических кадров  12) Наличие экспертов WorldSkills Russia  13) Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями  14) Взаимодействие с центром занятости населения  15) Контроль за трудоустройством выпускников  16) Реализация платных образовательных программ  17) Заочная форма обучения  18) Отсрочка молодым людям от армии  19) Наличие развитой инфраструктуры (общежитие, столовая, спортивный зал)  20) Наличие учебного хозяйства и земельных участков для прохождения учебной и производственных практик  21) Наличие собственного интернет-сайта.  22) Наличие программ дополнительного образования  23) Наличие современной материально-технической базы  24) Самообразование в разных сферах (охрана труда, гражданская оборона, пожарная безопасность, медицинская подготовка)  25) Использование системы мотивации педагогических работников в образовательном учреждении  26) Участие в проекте по инновационной деятельности | 1) Большая педагогическая нагрузка на педагогов  2) Отсутствие специальностей и профессий ТОП-50 в связи с высокими требованиями к материально-технической базе  3)Недостаточная посещаемость студентами занятий  4) Слабая вовлеченность потенциальных работодателей в образовательный процесс  5) Слабое желание работодателей брать студентов на производственную (преддипломную) практику  6) Небольшой спектр платных образовательных услуг  7) Невысокий имидж колледжа  8) Слабая материально-техническая база по отдельным направлениям подготовки  9) Привязка к государственному заданию |
|  | **Внешние возможности (O)** | **Имеющиеся угрозы (T)** |
| **Внешняя среда** | 1) Недостаточное финансирование учреждений СПО  2) Нестабильная экономическая ситуация в стране и регионе  3) Низкий уровень развития промышленностей в районе  4) Строительство новых учебных зданий (столовая, спортивный зал, мастерские)  5) Проблемы, связанные с трудоустройством выпускников по специальности/профессии  6) Низкий уровень заработной платы молодого специалиста  7) Низкий уровень подготовки будущих студентов  8) Небольшое количество действующих сельскохозяйственных угодий и предприятий в районе  9) Расходы на содержание учебного хозяйства (внебюджетная деятельность)  10) Повышение цен на топливо, бензин  11) Высокая цена на современную технику  12) Повышение платы за коммунальные услуги | 1) Неблагоприятная экономическая ситуация в стране.  2)Нестабильная демографическая ситуация в регионе и районе  3) Введение реформ СПО, которые негативно отразятся на ПОО (вступительные испытаний при поступлении, ограничение возрастного ценза поступающих, ЕГЭ и др.) |

Исходя из общего SWOT-анализа, вытекает ряд проблем внутренней среды, ПОО, которые требуют решений:

1) Большая педагогическая нагрузка на педагогов

2) Отсутствие в ПОО специальностей и профессий ТОП-50 в связи с высокими требованиями к материально-технической базе

3) Недостаточная посещаемость студентами занятий

4) Слабая вовлеченность потенциальных работодателей в образовательный процесс

5) Слабое желание работодателей брать студентов на производственную (преддипломную) практику

6) Небольшой спектр платных образовательных услуг

7) Невысокий имидж некоторых ПОО

8) Слабая материально-техническая база по отдельным направлениям подготовки

9) Привязка к государственному заданию

10) ПОО должна учитывать изменения, происходящие во внешней среде, быстро на них реагировать. Так, например, говоря о развитии туризма в Мышкинском муниципальном районе, Мышкинский политехнический колледж не реализует программы, связанные с туризмом. Развитие гостиничного сервиса (официанты, горничные, повара) в районе также способствует внедрению подобного рода профессиональных образовательных программ в колледже.

# Описание вариативной инновационной модели

Исходя из темы инновационного проекта – «**Разработка и внедрение вариативной инновационной модели профессиональной образовательной организации, соответствующей потребностям социально-экономического развития региона**», основными задачами, которые должна решать такая инновационная образовательная организация являются:

* Регулярный и оперативный учет потребностей рынка труда, потенциальных работодателей, отдельных категорий граждан.

С целью учета данных потребностей возможна корректировка существующих учебных планов по профессиональным образовательным программам, реализуемым в образовательной организации с целью добавления определенных дисциплин и тем в вариативную часть. При необходимости, возможно лицензирование и последующий запуск подготовки специалистов по профессиональным образовательным программам, которые на данный момент не реализуются в образовательной организации, но на которые ожидается или существует спрос в связи с открытием новых предприятий, развитием или переориентацией имеющихся производств.

Так же при наличии запроса от населения или работодателей возможна организация и реализация краткосрочных профессиональных образовательных программ на платной основе или по договорам со службами центра занятости населения.

* Помимо этого, инновационная профессиональная организация должна оказывать влияние на внешнюю среду, социально-экономическое развитие региона путём максимального вовлечения в свою деятельность различных категорий граждан (т.е. не только студентов, но и взрослого населения, граждан предпенсионного возраста и т.д.).

В результате вариативная инновационная **модель** профессиональной образовательной организации, соответствующей потребностям социально-экономического развития региона представляет собой многоуровневую, многопрофильную автономною профессиональную образовательную организацию, которая способна оперативно и на регулярной основе анализировать изменяющиеся во времени потребности внешней среды с целью их последующего удовлетворения.

Разнообразие запросов различных целевых групп предполагает, что образовательная организация должна реализовывать программы подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих, программы основного общего образования, а так же программы профессионального обучения: программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки и повышения квалификации.

Помимо этого, в виду того, что экономика большинства муниципальных районов Ярославской области не имеет четкой и единой отраслевой направленности, инновационная профессиональная образовательная организация должна обеспечивать возможность оперативной диверсификации образовательных программ.

На основании вышеизложенного, с целью разработки вариативной инновационной модели профессиональной образовательной организации, соответствующей потребностям социально-экономического развития региона разработчиками проекта была проанализирована типовая организационная структура профессиональной образовательной организации.

В результате анализа выявлено, что для учета потребностей внешней среды необходимо усиление общественных органов управления образовательной организации. Так, помимо привычных наблюдательного, экономического, методического совета, общего собрания работников и обучающихся, педагогического совета, в структуру был введен новый орган: **Совет работодателей**.

Совет работодателей создается для оказания содействия колледжу в области обучения и трудоустройства студентов и выпускников, организации и прохождения ими производственной практики, повышения качества образования, его ориентации на конечного потребителя, улучшения материально-технического обеспечения учебного процесса за счет использования ресурсов и материально-технической базы предприятий, финансовой поддержки деятельности колледжа, эффективного взаимодействия с предприятиями и организациями в соответствии с направлениями подготовки, реализуемыми в колледже.

Так же в рамках работы Совета работодателей, образовательная организация может получать информацию о перспективных сферах и направлениях подготовки на ближайшие годы.

В тесном сотрудничестве с Советом работодателей должно работать так же вновь создаваемое структурное подразделение – **Центр содействия трудоустройству**. Основной задачей деятельности центра является содействие трудоустройству выпускников колледжа, сбор заявок и вакансий с предприятий – социальных партнеров, входящих в совет работодателей. Так же центр осуществляет взаимодействие с органами исполнительной власти, в том числе с органами по труду и занятости населения, объединениями работодателей, общественными и молодежными организациями.

Для ответной реакции со стороны колледжа на запросы внешней среды, которые в том числе выявляются благодаря работе Совета работодателей, в инновационной образовательной организации должен так же существовать **Отдел дополнительного образования**. Данное структурное подразделение занимается разработкой и реализацией дополнительных профессиональных образовательных программ, программ повышения квалификации, программ профессиональной подготовки и переподготовки, запрос на которые существует в данный момент во внешней среде.

Большую роль и помощь в работе отдела дополнительного образования должны сыграть**Ресурсные центры.** Основная цель ресурсного центра **-** подготовка квалифицированных кадров рабочих и специалистов путём получения ими дополнительных квалификаций (компетенций) на основе обучения с использованием современных образовательных и производственных технологий, новых высокопроизводительных видов техники и оборудования. Учитывая стремительные изменения, происходящие в абсолютном большинстве сфер деятельности человека, образовательные организации в виду ограниченности финансирования, не всегда могут обеспечить полное соответствие своей материально-технической базы данным изменениям. Основная идея ресурсного центра – совместное использование ресурсов, как имеющихся в образовательной организации, так и имеющихся у социальных партнеров (работодателей, других образовательных организаций). Запросы внешней среды, о которых говорилось выше, могут быть различны, и зачастую содержать конкретные требования (умение работать на определенном оборудовании, выполнять работу каким-либо способом и т.п.), поэтому иногда удовлетворение таких запросов может быть реализовано только благодаря использованию ресурсов различных организаций.

Благоприятной и комфортной для работы является ситуация, когда необходимо реагировать и удовлетворять конкретные запросы на получение образовательных услуг от организаций, предприятий, отдельных граждан в случае, когда они точно знают, что хотят получить от прохождения обучения.

Однако в большинстве случаев профессиональные образовательные организации вынуждены иметь дело с абитуриентами, выпускниками школ, которые еще не имеют четкого представления, о том, какой сфере деятельности они бы хотели посвятить свою жизнь. Многие родители абитуриентов руководствуются устаревшими представлениями о том, что организации среднего профессионального образования не могут дать должного качества подготовки их детям, а выпускники системы СПО не востребованы на рынке труда. Решением данных проблем винновационной ПОО будет заниматься **центр профориентационной работы**. Основная цель данного структурного подразделения – ликвидировать разрыв между имеющимися представлениями в глазах населения (родителей, абитуриентов) о системе СПО в целом, о тенденциях, происходящих на рынке труда, о перспективности и востребованности тех или иных направлений подготовки и реальным положением дел. Данной цели можно достичь за счет взаимодействия с образовательными учреждениями общего и профессионального образования, родителями абитуриентов, самими абитуриентами в ходе проведения профориентационных мероприятий, установления и поддержания тесных связей с органами государственной и муниципальной власти. В результате работы центра профориентационной работы благодаря координации лиц, желающих получить образовательную услугу, должно происходить наполнение групп по тем программам подготовки, по которым существует реальный запрос экономики региона.

В условиях глобальной информатизации, затрагивающей все сферы человеческой жизни, становится очевидно, что ни одна организация не может успешно функционировать без качественного и регулярного освещения своей деятельности на своих информационных ресурсах, в средствах массовой информации. Данную задачу призван решить **Отдел маркетинга и рекламы.** Каким бы качественнымни был анализ, проведенный в области изучения потребностей внешней среды в образовательных услугах на ближайшие годы, без должного информационного сопровождения, рекламы, работы с целевыми группами, невозможно представить, что на какое-либо новое направление подготовки при наборе обучающихся будет иметь высокий спрос. Необходимо в простой, понятной, наглядной и яркой форме объяснить потенциальным пользователям образовательной услуги, почему они должны сделать выбор именно в пользу данного направления подготовки. То же касается и набора обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам, набора слушателей на курсы, семинары, круглые столы, мастер-классы для формирования положительного имиджа образовательной организации в глазах населения.

Второй важной задачей, решаемой отделом маркетинга и рекламы, является изучение потребностей рынка образовательных услуг с перспективой на ближайшие годы. Здесь помимо взаимодействия с работодателями, возможно получение от органов государственной и муниципальной власти, служб занятости населения, непосредственно от работодателей. В результате сбора и систематизации полученной информации, отдел должен формировать прогноз развития рынка образовательных услуг, на основании которого образовательная организация будет принимать взвешенные управленческие решения по поводу лицензирования новых образовательных стандартов, расширения спектра образовательных услуг в целом, реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, запроса контрольных цифр приема на ближайшие годы и так далее.

Общий вид организационной структуры инновационной ПОО с учетом всех планируемых изменений представлен в ***Приложении 2***.

Разработчиками была взята типовая организационная структура, в которую были встроены структурные подразделения, которые должны обеспечить те задачи, о которых говорилось в начале.

Таким образом, предлагается введение следующих структурных подразделений:

Совет работодателей, Центр содействия трудоустройству; Отдел дополнительного образования, Ресурсные центры, Центр профориентационной работы; отдел маркетинга и рекламы.

Как же данная организация должна взаимодействовать со внешней средой?

Модель данного взаимодействия представлена в виде схемы (***Приложение 3***).

Посредством совета работодателей происходит сбор информации из внешней среды о том, какие изменения происходят и будут происходить в ближайшее время в целом в экономике, структуре производств, особенностях работы отдельных предприятий, на основе чего можно делать прогноз кадровой потребности.

Исходя из этих данных отдел ДПО занимается разработкой краткосрочных образовательных программ или вносит предложения по изменению структуры приема на ближайшие годы.

Информация передается в отдел маркетинга и рекламы, в центр профориентационной работы, которые соответственно работают на различные целевые группы с целью формирования спроса на обучение по данным актуальным и востребованным профессиональным образовательным программам, в результате чего отдельные категории граждан попадают в ПОО на обучение.

Реализация данного обучения происходит с использованием ресурсных центров, которые включают в себя помимо материальных ресурсов ПОО, так же ресурсы заинтересованных в кадрах предприятий, организаций.

# Основные подходы к разработке нормативно-правового обеспечения

Как было сказано выше, достигнуть перехода от традиционной модели профессиональной образовательной организации к вариативной инновационной модели ПОО, соответствующей потребностям социально-экономического развития региона, возможно за счет внедрения в структуру организации дополнительных структурных подразделений: центров, отделов и т.д. В нашем случае данными необходимыми единицами будут:

- Совет работодателей;

- Центр содействия трудоустройству (руководитель ЦСТ);

- Отдел дополнительного образования (руководитель ОДО, преподаватели ОДО);

- Центр профориентационной работы (руководитель ЦПР);

- Отдел маркетинга и рекламы (Руководитель ОМР, менеджер по рекламе и SMM).

Функционирование данных структурных подразделений невозможно представить без нормативно-правового обеспечения.

В ходе работы над проектом исполнителями были разработаны все необходимые положения и должностные инструкции, которые представлены ***в Приложениях 4,5.***

Положение – это организационно-правовой документ, регламентирующий порядок образования, права, обязанности, ответственность и организацию работы структурного подразделения (совещательного или коллегиального органа), а также его взаимодействие с другими подразделениями и должностными лицами.

Практическая польза положений заключается в том, что в них максимально конкретно прописана зона ответственности и весь функционал, возложенный на то или иное структурное подразделение.

Требования к положениям о структурных подразделениях законодательно не установлены, поэтому организация самостоятельно решает, какие вопросы деятельности конкретного подразделения регулируются в данных нормативных актах. В общем случае положение состоит из следующих разделов: Общие положения, основные задачи, функции, права и обязанности, ответственность, взаимоотношения.

При разработке положений о вновь создаваемых структурных подразделений в первую очередь подробно были прописаны те функции и задачи, которые должны решать конкретные структурные подразделения.Исходя из содержания данных разделов происходило наполнение содержания должностных инструкций – другого важного документа, необходимого для четкой и слаженной работы вновь создаваемых структурных подразделений и их взаимодействия с существующими подразделениями и их работниками.

Должностная инструкция - это кадровый документ организации. В отличие, например, от трудового договора должностная инструкция - не обязательный кадровый документ, ни один контролирующий орган не привлечет работодателя к ответственности за ее отсутствие.

В то же время в наличии должностных инструкций заинтересован, прежде всего, именно сам работодатель.

Во-первых, должностные инструкции разрабатываются по каждой должности с учетом специфики деятельности кампуса.

При этом главное отличие должностной инструкции от трудового договора - ее направленность не на конкретного работника, а на должность. Например, в организации может смениться несколько руководителей отделов, а должностная инструкция для должности останется в прежнем виде. Поэтому иметь должностную инструкцию очень удобно: не надо каждый раз при составлении трудового договора "изобретать велосипед", достаточно будет сделать ссылку на соответствующую должностную инструкцию.

Во-вторых, нелишним будет составить должностные инструкции, если на разных учебных площадках внутри кампуса работает несколько сотрудников с одинаковыми профессиями, что не редкость. Ведь когда в организации есть несколько удаленных друг от друга образовательных учреждений и только один социальный педагог, то понятно, что справиться ему будет очень трудно.

Если социальных педагогов несколько, то придется разграничивать между ними их обязанности в зависимости от характера, структуры, особенностей контингента. И именно должностные инструкции позволяют четко описать компетенцию каждого сотрудника в учреждении.

Единая композиционная схема кампуса предполагает единый подход к разработке должностных инструкций.

Должностная инструкция будет эффективным инструментом управления территориальными ресурсами кампуса. Совместное использование материально-технической базы учреждений должно быть централизовано, и отчасти в этом может помочь должностная инструкция работника, который понимает свои права и обязанности.

Должностная инструкция полезна при увольнении работника, не выдержавшего испытания. Это связано с тем, что предупредив работника за три дня в письменной форме о том, что испытание он не выдержал, работодатель обязан также указать и причины, почему работник испытание не выдержал. Отсутствие же у работника четко определенных обязанностей может значительно затруднить эту процедуру, так как, если нет требований к должности, непонятно, чему он не соответствует.

Самым главным разделом должностной инструкции является перечень обязанностей работника.

В качестве основы для этого раздела инструкции использовался Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н.

В нем содержатся основные должностные обязанности работников, требования к их знаниям и квалификации. Однако в этих документах не учтена специфика деятельности кампуса и приведены не все существующие профессии и должности. Поскольку деятельность кампуса достаточно специфична, то при разработке отдельных должностных инструкций, пришлось проявить творческий подход и перечислить в них именно те требования, которые необходимы нашим работникам.

Для того чтобы должностная инструкция приобрела обязательную для сотрудника силу, ее надо сначала утвердить приказом (распоряжением) работодателя, а после этого обязательно ознакомить работника с этой инструкцией под роспись.

Причем вновь принимаемых работников с инструкцией необходимо ознакомить непосредственно при приеме на работу одновременно с подписанием трудового договора, в котором дается ссылка на эту инструкцию. И действовать она будет в таком случае с момента приема на работу.

А для уже работающих сотрудников должностная инструкция вступает в силу непосредственно с даты ознакомления с ней под роспись. Если же подпись работника об ознакомлении со своими должностными обязанностями на инструкции отсутствует, значит, он с содержанием инструкции не ознакомлен и предъявлять к нему требования за неисполнение указанных в ней требований нельзя.

Действует же инструкция вплоть до ее отмены руководителем. А для конкретного работника она обязательна до даты его перевода на другую должность либо до увольнения.

# Заключение

Основной идеей проекта являлось создание вариативных инновационных моделей профессиональных образовательных организаций – открытых образовательных комплексов, концентрирующих интеллектуальный потенциал и модернизированную образовательную инфраструктуру, необходимую современной профессиональной образовательной организации, и их приближение к потребностям регионального бизнеса для поддержки прогрессивного экономического развития муниципальных образования Ярославской области и региона в целом.

В результате проведенных анализов внутренней и внешней среды профессиональных образовательных организаций – участников проекта был сделан вывод о том, что у колледжей существуют реальные возможности и ресурсы для удовлетворения быстро изменяющихся во времени потребностей внешней среды. Однако в виду того, что образовательные организации привыкли к годами сформировавшейся профессионально-квалификационной структуре, зачастую подготовка специалистов ведется по тем направлениям, которые уже не являются актуальными для внешней среды или же в этих отраслях существует перенасыщение кадрами. Внешняя среда так же не всегда активно идет на контакт с профессиональными образовательными учреждениями. В результате этих явлений экономика муниципальных образований во многом живет в отрыве от системы подготовки кадров.

С целью решения данных проблем в ходе работы над проектом были разработаны следующие материалы:

1. Аналитическая справка о деятельности инновационных профессиональных образовательных организаций;

2. Разработаны и оформлены вариативные архитектурные инновационные модели профессиональных образовательных организаций нового типа, соответствующие особенностям профессиональных организаций – участников РИП;

3. Разработаны аналитические справки о потребностях внешней среды и перспективах социально-экономического развития региона и территорий размещений профессиональных образовательных организаций – участников РИП;

4. Разработаны аналитические справки о возможностях внутренней среды профессиональных образовательных организаций-участников РИП;

5. Выявлены точки роста для создания инновационных моделей профессиональных образовательных организаций;

6.Разработаны вариативные структуры инновационных ПОО и вариативные организационно-функциональные модели инновационных ПОО;

7. Разработаны локальные акты (положения) и должностные инструкции, регламентирующие деятельность структурных подразделений инновационной ПОО

8. Разработан комплект методических материалов

В результате региональная система образования получает план мероприятий («Дорожную карту») создания инфраструктуры инновационно-образовательного комплекса (кампуса) в условиях конкретного муниципального района, пакет методических рекомендация по созданию модели инновационно-образовательного комплекса (кампуса), а так же комплекты проектов нормативных локальных актов (положений, инструкций), регулирующих деятельность объектов инфраструктуры инновационно-образовательного комплекса (кампуса).

В результате воплощения в жизнь выше озвученных идей и мероприятий должны произойти важные положительные изменения в социально-экономическом развитии муниципальных образований.

Общество и экономика конкретной территории получат возможность удовлетворять свои конкретные потребности в образовательных и иных услугам посредством оперативного и регулярного взаимодействия образовательной организации с представителями органов государственной власти, службами занятости населения, работодателями и отдельными физическими лицами. В результате корректировки образовательных программ под нужды конкретных работодателей должно произойти повышение качества подготовки кадров, что впоследствии станет основой для развития и роста отдельных предприятий и экономики региона в целом. В результате постоянного совместного с работодателями анализа перспектив развития экономики, предприятий и в целом рынка труда все категории граждан получат возможность для профессиональной подготовки, переподготовки с перспективой последующего трудоустройства на конкретные предприятия.

Таким образом, реализация проекта в конкретных муниципальных образованиях должна способствовать повышению эффективности работы профессиональных образовательных организаций, а так же укреплению связей системы подготовки кадров со всеми заинтересованными сторонами: органами государственной власти, работодателями, в результате чего ожидается существенный положительный экономический эффект.

# Глоссарий

PEST – анализ - это маркетинговый инструмент, предназначенный для выявления политических (Political), экономических (Economic), социальных (Social) и технологических (Technological) аспектов внешней среды, которые влияют на бизнес компании.

SWOT-анализ - метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории.

WorldSkills Russia - некоммерческая организация Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», (полное наименование: Союз "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия») представляет Российскую Федерацию в международной организации WorldSkills International (WSI), цель которой состоит в популяризации рабочих профессий, повышении статуса и стандартов профессиональной подготовки, повышении квалификации специалистов рабочих профессий по всему миру, является организатором российских национальных и региональных чемпионатов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills.

Абитуриент - выпускник средней школы. Человек, поступающий в высшее или специальное учебное заведение.

Адаптивная образовательная программа – образовательная программа для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Апробация - проверка на практике, в реальных условиях теоретически построенных методов.

Вариативная часть образовательной программы – раздел образовательной программы, содержание которого определяется самой профессиональной образовательной организацией.

Верификация - проверка, подтверждение, метод доказательств каких-либо теоретических положений, алгоритмов, программ и процедур путём их сопоставления с опытными (эталонными или эмпирическими) данными, алгоритмами и программами.

Внешняя среда - совокупность факторов (условий и организаций), оказывающих воздействие на деятельность субъекта.

Внутренняя среда - это ситуационные факторы внутри организации, на которые оказывают воздействие управленческие решения.

Дорожная карта - план мероприятий по продвижению к некоторому целевому состоянию, например, устойчивому эффекту процесса и/или отношению его характеристик, например «цена-стоимость», или к форме процесса.

Дуальная модель подготовки кадров - это такая модель обучения, при которой теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте.

Инклюзивное образование - обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Инновация - внедрённое или внедряемое новшество, обеспечивающее повышение эффективности процессов и (или) улучшение качества продукции, востребованное рынком.

Кампус - университетский (институтский, студенческий) городок. Иногда кампусом называют обособленную территорию, принадлежащую крупной компании (включающую внутрифирменную инфраструктуру, например, корпоративный университет). Также кампусом могут называть комплекс сооружений, который состоит из территории, коммуникаций, зданий, дорог и дорожного покрытия, имущества и людей.

Контрольные цифры приема - это количество мест на которые будет осуществляться набор. В рамках этих цифр выделяются отдельно бюджетные и платные места по каждому направлению на разные формы обучения.

Макроэкономика - раздел экономической теории, изучающий функционирование экономики в целом, экономическую систему как единое целое, совокупность экономических явлений.

Маркетинг - организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации.

Методические рекомендации - это вспомогательная информация, определяющая план изучения какой-либо темы, проведения занятия, мероприятия. Зачастую методические рекомендации (методические указания) востребованы у студентов для написания дипломных работ, курсовых работ и др.

Модель профессиональной образовательной организации - это схема, отражающая комбинацию и основные взаимодействия основных внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на организацию.

Практико-ориентированная образовательная программа – образовательная программа, основной идеей которой является её направленность на обучение и освоение материала посредством практической деятельности обучающихся.

Профессиональная ориентация - система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии (с учётом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве

Профессионально-квалификационная структура объединяет в себе характеристики персонала как экономического ресурса организации (распределение по профессиям и уровню квалификации) и индивидуальные особенности, обеспечивающие результативность и эффективность труда

Ресурсный центр - это форма объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников (правительства, работодателей, образовательных организаций, физических лиц).

Система АСИОУ - автоматизированная система информационного обеспечения управления образовательным процессом.

Структурное подразделение - официально выделенная часть организации или учреждения вместе с относящимися к ней работниками, выполняющими установленный круг обязанностей и отвечающих за выполнение возложенных на них задач.

Учебный план - это документ, устанавливающий список предметов, объем рабочего времени, порядок следования и отдельные этапы подготовки учебных дисциплин, стажировок, факультативных занятий, учебных модулей и других видов практической образовательной деятельности.

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт.

Целевая группа - термин, используемый в маркетинге или рекламе для обозначения группы людей, объединённых общими признаками, или объединённой ради какой-либо цели или задачи

# 

# Список использованных источников

1. Гедримович, Г. В. Научно-исследовательская, образовательная и информационная деятельность высшей школы на примере социально-экономического образования [Текст] / Г. В. Гедримович, М. В. Ежов, С. М. Климов. - М.: ИВЭСЭП, 2015. - 384 c.
2. Деркач, В. И. Оптимизация управления деятельностью персонала образовательных систем [Текст]: моногр. / В. И. Деркач. - М.: Итар-Тасс, 2015. - 152 c.
3. Дождевые сады как элемент системы устойчивого развития города [Электронный ресурс] / С. Михайлова, М. Бродач. - Режим доступа: http://zvt.abok.ru/upload/pdf\_articles/369.pdf
4. Козак, Н. Н. Комплексная безопасность в образовательных учреждениях[Текст]: Учебное пособие / Н.Н. Козак. - М.: Феникс, 2016. - 352 c.
5. Кульневич, С. В. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы [Текст] / С. В. Кульневич, В. И. Гончарова, Е. А. Мигаль. - М.: Учитель, 2016. - 224 c.
6. Лобанов, А. П. Модульный подход в системе высшего образования. Основы структурализации и метапознания [Текст] / А. П. Лобанов, Н. В. Дроздова. - М.: РИВШ, 2016. - 733 c.
7. Менеджмент в практике ДОУ [Текст] / Л. А. Пенькова и др. - М.: Сфера, 2014. - 838 c.
8. Мировой и отечественный опыт строительства энергоэффективных зданий [Электронный ресурс] / Ю. А. Табунщиков, Н. В. Шилкин. – Режим доступа: http://www.comhoz.ru
9. Модернизация российского образования. Вызовы нового десятилетия [Текст] / В. В. Галкин. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. - 104 c.
10. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия [Текст] / А. А. Климов, В. В. Галкин, Д. С. Зуева. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2016. - 104 c.
11. Моргунов, Г. М. Социосинергетика и образование [Текст] / Г. М. Моргунов. - М.: МЭИ, 2014. - 152 c.
12. Образовательные системы современной России. Справочник [Текст] / Ю. Л. Троицкий - М.: РГГУ, 2014. - 496 c.
13. Организация детских садов в годы революции [Текст] / А. С. Русаков. - М.: ТЦ Сфера, 2015. - 128 c.
14. Пучков, М. В. УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КАМПУС. ПРИНЦИПЫ СОЗДАНИЯ ПРОСТРАНСТВА СОВРЕМЕННЫХ УНИВЕРСИТЕТСКИХ КОМПЛЕКСОВ [Текст] //Вестник ТГАСУ. – 2011. - № 3. – С. 79 - 88. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: : https://cyberleninka.ru/article/n/universitetskiy-kampus-printsipy-sozdaniya-prostranstva-sovremennyh-universitetskih-kompleksov
15. Экологическая реконструкция университетских кампусов [Электронный ресурс] / Н. А. Овчинникова. – Режим доступа: <https://student.eee-science.ru/wp-content/uploads/2017/10/Ovchinnikova_Statya.pdf>
16. Экологические технологии в проектировании современных университетских кампусов [Электронный ресурс] / В. А. Павлова, В. С. Голошубин. – Режим доступа: <http://www.marhi.ru/AMIT/2017/1kvart17/PDF/28_AMIT_38_PAVLOVA_GOLOSHUBIN_PDF.pdf>
17. Энергоэффективное здание учебного центра [Электронный ресурс] / Ю. А. Табунщиков, М. М. Бродач, Н. В. Шилкин. – Режим доступа: <http://www.abok.ru/for_spec/articles.php?nid=1658>
18. Фиапшев, Б. Х. Образовательные стандарты, автономия высшей школы, академические свободы [Текст] / Б. Х. Фиапшев. - М.: Народное образование, 2014. - 216 c.
19. Шлыкова, О. В. Интернационализация Вузовского Образования В Контексте Социально-Информационных Технологий [Текст] / О. В. Шлыкова. – М.: СИНТЕГ, 2015. - 994 c.
20. Шлыкова, О. В. Российские Ресурсы Образовательной Среды. Интернет [Текст] / О. В. Шлыкова. – М.: Наука, 2014. - 481 c.

# Приложения

***Приложение 1***

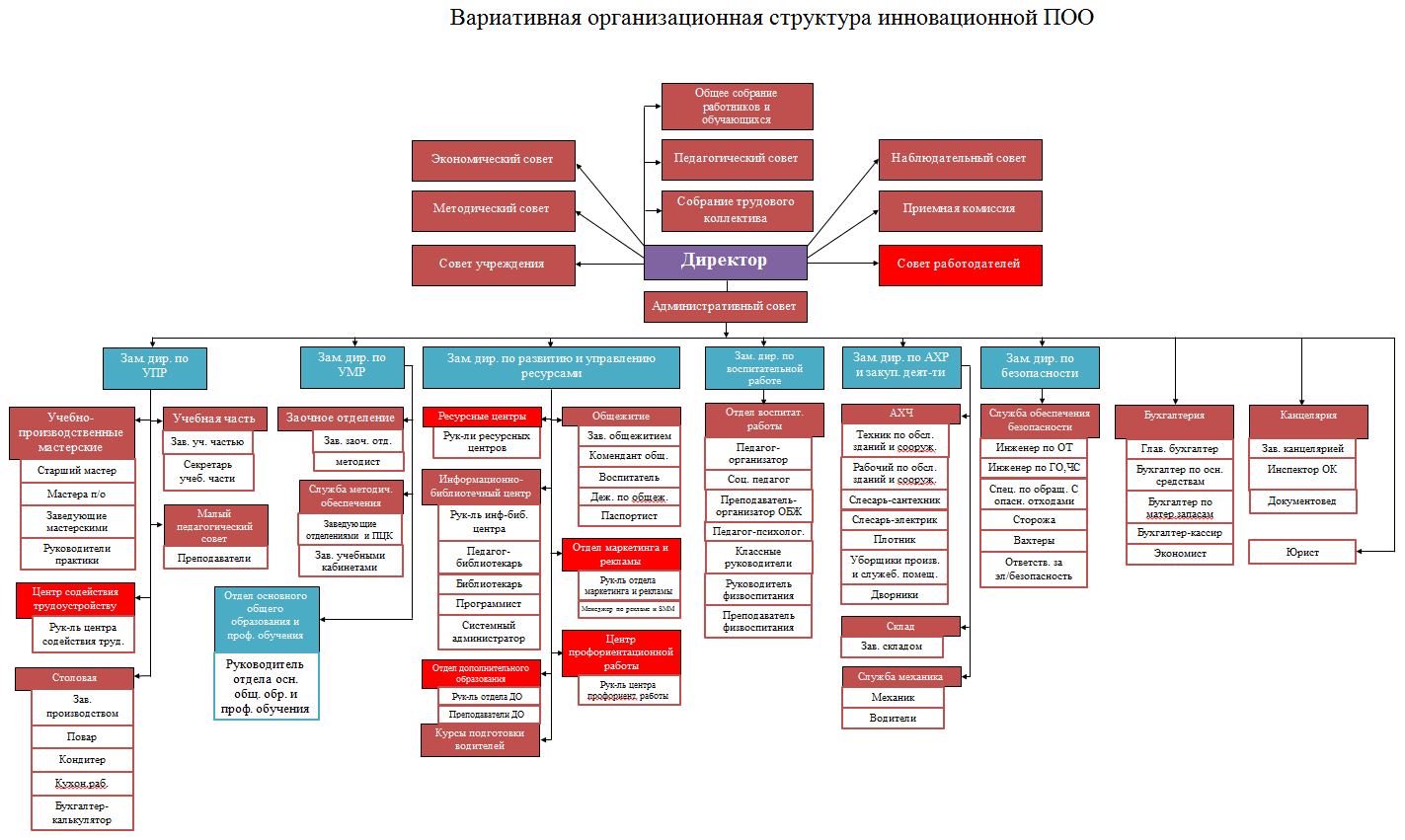
***Организационная структура ГПОАУ ЯО***

***Ростовского колледжа отраслевых технологий***



***Приложение 2***

***Вариативная организационно-функциональная модель инновационной ПОО***



***Приложение 3***

***Вариативная инновационная модель ПОО, соответствующая***

***Потребностям социально-экономического развития региона***

ПОО

Совет работодателей

Центр профориент. работы

Отдел ДПО

Отдел маркетинга и рекламы

Бизнес

Проф. сообщество

Ресурсные центры

Не работающие

Работающие

Пенсионеры

Школьники

Дошкольники

***Приложение 4***

***Комплект локальных актов, регламентирующих***

***деятельность инновационной ПОО***

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации отдела дополнительного образования**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об организации **Отдела дополнительного образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ колледжа** составлено на основе требований Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 N 610.

1.2. Под образовательной деятельностью в отделе дополнительного образования понимается целенаправленная и совместная деятельность руководящего, преподавательского состава, административно - хозяйственного персонала и обучающихся, по переподготовке различных категорий граждан и юридических лиц в соответствии с договором на оказание образовательных услуг.

**2. Основные задачи образовательной деятельности**

2.1. Переподготовка, профессиональная подготовка различных категорий граждан и юридических лиц по соответствующим образовательным программам.

2.2. Реализация в ходе образовательного процесса компетентностного подхода освоения рабочей программы дополнительного образования.

**3. Организация образовательной деятельности**

3.1. Общие требования к организации образовательной деятельности:

3.1.1. Образовательная деятельность осуществляется круглогодично. Продолжительность учебного года 12 календарных месяцев с 01 января по 31 декабря.

3.1.2. Образовательная деятельность основывается на рабочей программе дополнительного профессионального образования по направлениям, специальностям и требованиям к результатам освоения данных программ.

3.1.3. Отдел дополнительного образования самостоятелен в выборе системы оценок, уровней и порядка рубежного контроля (тестирования) обучающихся.

3.1.4. Освоение рабочей образовательной программы завершается обязательной итоговой аттестацией (тестированием) обучающихся.

3.2. Организация учебного процесса призвана обеспечивать:

3.2.1. Современный научный уровень переподготовки специалистов, оптимальное соотношение профессионального и практического обучения.

3.2.2. Логически правильное, научно и методически обоснованное соотношение и последовательность преподавания модулей, планомерность и ритмичность образовательной деятельности.

3.2.3. Органическое единство процесса образования и переподготовки.

3.2.4. Рациональное сочетание традиционных методов передачи и закрепления информации с современными достижениями электронного оборудования.

3.2.5. Создание необходимых условий для образовательной деятельности освоения обучающимися профессиональных рабочих программ, их творческой самостоятельной работы.

3.3. Основными документами, определяющими содержание и организацию учебного процесса в учебном центре дополнительного профессионального образования, является: примерная рабочая программа.

3.3.1. Рабочая программа образовательного модуля определяет содержание, последовательность обучения согласно представленных тем.

Темы разрабатываются по каждому модулю рабочей программы с учетом специализации.

Рабочая программа включает в себя пояснительную записку, тематический план, саму программу образовательной деятельности и перечень основной и дополнительной литературы.

3.3.2. Рабочая программа разрабатывается совместно с работодателем, заведующим учебного центра, преподавателями колледжа и методистом.и Рабочая программа утверждается директором колледжа и работодателем.

3.4. Условия организации образовательной деятельности.

3.4.1. График образовательной деятельности (проведения семинаров) разрабатывается директором колледжа совместно с работодателем, а также заведующим учебным центром.

3.4.2. Планирование семинарского времени преподавателей и обучающихся зависит от плана проведения семинара (графика) и предполагает: условное начало занятий – 10.00 час., продолжительность занятия – 1 пара (2 академических часа по 45 минут с 30-ти минутным перерывом).

3.4.3. Ответственность за обеспечение образовательной деятельности лежит на заведующем учебного центра и контролируется работодателем.

* случае производственной необходимости возможна корректировка плана проведения семинара.

3.4.4. При организации образовательной деятельности необходимо руководствоваться следующими основными положениями:

− учебный год начинается 1 января и заканчивается 31 декабря текущего года;

− максимальный объем образовательнойнагрузки(семинара) обучающегося по одному модулю 8 часов в день;

− для рубежного контроля (тестирования) устанавливается академический час продолжительностью 45 минут.

3.5. Основными видами образовательной деятельности и организационных форм обучения являются:

− доклад;

− лекция-семинар;

− лабораторное занятие; − консультация; − тестирование.

3.6. В учебном центре ведется следующая учетная документация, необходимая для организации образовательной деятельности:

− списки присутствующих;

− протоколы заседания аттестационной комиссии; − результаты тестирования.

**4. Порядок и условия приема на обучение**

4.1. Обучающимися отдела дополнительного образования являются:

* лица, пожелавших пройти обучение за счет собственных средств или средств работодателя после заключения договора на оказание образовательных услуг.

4.2. При заключении договора обучающихся в обязательном порядке учитываются уровень полученного ими ранее образования.

4.3. Не принимаются на обучение лица, не соответствующие профессиональному уровню.

**5. Права и обязанности обучающихся**

5.1. Права и обязанности обучающихся определяются законодательством Российской Федерации, Уставом и Правилами внутреннего распорядка учебного центра дополнительного профессионального образования.

5.2. Обучающиеся имеют право:

− участвовать в формировании содержания рабочих программ дополнительного профессионального образования;

− пользоваться имеющейся в Учебном центре дополнительного профессионального образования нормативной, учебной, методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;

− обжаловать приказы и распоряжения администрации учебного центра в установленном порядке;

- получать бесплатные консультации.

5.3. Обучающиеся обязаны:

− повысить уровень теоретических знаний и практических навыков;

− соблюдать Устав работодателя и Правила внутреннего распорядка учебного центра дополнительного профессионального образования.

5.4. Преподаватели и сотрудники Учебного центра дополнительного профессионального образования обязаны:

− соблюдать Устав работодателя и Правила внутреннего распорядка;

− строго следовать нормам профессионального поведения;

− качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;

− не применять методов с физическим или психическим насилием над личностью обучающихся, не совершать действий, ущемляющих их интересы;

− не допускать появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5.5. Администрация Учебного центра дополнительного профессионального образования обязана:

− обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований и условий охраны труда, противопожарной безопасности;

− выполнять требования действующего законодательства, условия договоров.

**6. Программы обучения и учебные планы**

6.1. Рабочая программа по дополнительному образования согласно модулю представляет собой комплект нормативных документов, определяющих цели, содержание и методы реализации процесса обучения и воспитания. РПД разрабатывается с учетом примерных образовательных программ по направлениям и специальностям.

6.1.1. Структура рабочей программы:

− пояснительная записка к образовательной программе;

− содержание;

− программа учебного модуля с наименование тем;

− методические материалы для итогового контроля (варианты тестов);

− список литературы.

**7. Контроль образовательной деятельности**

7.1. Целью контроля образовательной деятельности в учебном центре является:

− установление соответствия организации учебной деятельности требованиям нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность центра;

− реализация образовательной программы-модуля;

− совершенствование теоретического и методического уровня проведения занятий;

− совершенствование уровня материально-технического обеспечения семинаров и состояние учебно-материальной базы;

− систематическое повышение качества подготовки специалистов, уровня знаний, умений и навыков обучающихся.

7.2. Контроль должен быть целенаправленным, систематическим,

объективным, действенным и охватывать все стороны образовательной деятельности.

7.3. Контроль проводится в форме:

− проведения итогового контроля (внутреннего тестирования).

7.4. Контроль осуществляется работодателем или заведующим учебным центром,

7.5. Лицам, проводящим контроль, не разрешается вмешиваться в работу преподавателя во время занятия или делать ему замечания.

7.6. По результатам тестирования составляется Протокол и выдается Сертификат участника семинара.

7.7. Контроль качества обучающихся осуществляется внутренним мониторингом качества через организацию следующих мероприятий:

− текущее тестирование (компьютерное, бланочное);

− текущий опрос.

**8. Методическая работа**

8.1. Методическая работа, является составной частью образовательной деятельности и одним из основных видов деятельности преподавательского состава колледжа, а также учебного центра дополнительного профессионального образования, направленной на создание условий для повышения качества профессиональной деятельности.

8.2. Методическая работа осуществляется по следующим основным направлениям:

8.2.1. Разработка и проведение мероприятий по совершенствованию управления образовательной деятельностью, организации педагогического труда.

8.2.2. Разработка и обсуждение рабочих программ (модулей), учебно-методических комплексов и других документов планирования образовательной деятельности.

8.2.3. Разработка и обсуждение методик преподавания модулей, текстов докладов, а также методик организации проведения различных видов занятий (семинаров).

8.2.4. Внедрение в образовательную деятельность новых технологий, изучение и обобщение положительного опыта методической работы.

8.2.5. Методическое обеспечение семинаров

8.2.6. Совершенствование методики организации семинарской работы обучающихся.

8.2.7. Подготовка и выпуск сборников (указателей) и информационных бюллетеней.

**9. Повышение квалификации преподавательского состава**

9.1. Повышение квалификации преподавательского состава является основным условием совершенствования образовательной деятельности и рассматривается как одно из важнейших направлений дальнейшего роста их профессионального мастерства, совершенствования всей образовательной работы в учебном центре дополнительного профессионального образования.

9.2. Повышение квалификации может осуществляться как без отрыва от работы непосредственно в высших учебных заведениях, так и с отрывом от работы.

9.3. Повышение квалификации без отрыва от работы осуществляется в следующих формах:

9.3.1. Изучение и обобщение передовых образовательных технологий, положительного педагогического опыта, эффективных форм и методов преподавания учебных дисциплин.

9.3.2. Участие в разработке учебных пособий, программ и т.п.

9.3.3. Подготовка докладов, статей, рефератов и сообщений по вопросам обучения слушателей, их обсуждение, участие в методической работе учебного центра дополнительного профессионального образования.

9.3.4. Участие в научных и методических конференциях, совещаниях, семинарах, и т.п.

9.4. Повышение квалификации с отрывом от работы в центре обучения осуществляется в следующих формах:

9.4.1. Обучение на курсах повышения квалификации.

9.5. Мероприятия по повышению квалификации предусматриваются в годовых планах повышения квалификации преподавательского состава

учебного центра дополнительного профессионального образования.

**10. Материально-техническое обеспечение учебного процесса**

10.1. Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности является необходимым условием для качественной подготовки специалистов в соответствии с требованиями рабочих программ.

Учебно-материальная база представляет комплекс материальных и технических средств, включающих учебные и учебно-вспомогательные помещения, лабораторное оборудование, специальную технику, технические средства обучения.

10.2. Количество помещений, необходимых для обеспечения нормального учебного процесса в учебном центре дополнительного профессионального образования, определяется количеством обучающихся.

10.3. Развитие и совершенствование учебно-материальной базы должно осуществляться в органическом единстве и взаимодействии с организацией образовательной деятельности. 10.4. Развитие и совершенствование учебно-материальной базы предусматривается в соответствующих разделах планов работы всех его подразделений.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Положение отдела маркетинга и рекламы**

1. **Общие положения**

1.1. Отдел маркетинга и рекламы является самостоятельным структурным подразделением колледжа. Отдел маркетинга и рекламы (далее – Отдел) осуществляет свою деятельность по изучению потребности в переподготовке и повышении квалификации, сбор, анализ и представление в вышестоящие организации отчетных данных по контингенту.

1.2. В своей деятельности Отдел руководствуется

- действующим [законодательством Российской Федерации](https://pandia.ru/text/category/zakoni_v_rossii/);

- приказами и распоряжениями Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии, Министерства промышленности и торговли РФ, Министерства образования и науки РФ;

- Уставом колледжа;

- приказами и распоряжениями директора колледжа;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- локальными нормативными документами;

- настоящим Положением.

1.3. Отдел функционально подчиняется непосредственно директору колледжа.

1.4. Создание, ликвидация или реорганизация Отдела осуществляется [приказом директора](https://pandia.ru/text/category/prikazi_rektorov/) колледжа.

1.3. Отдел возглавляет начальник отдела, который назначается на должность и освобождается от должности приказом директора колледжа.

**2. Задачи**

2.1. Разработка и проведение маркетинговой стратегии – комплексной системы мероприятий по оценке [конъюнктуры рынка](https://pandia.ru/text/category/kontzyunktura__kontzyunktura_rinka/) образовательных услуг, анализа результатов деятельности, планированию, [ценообразованию](https://pandia.ru/text/category/tcenoobrazovanie/), [информационно-рекламному обеспечению](https://pandia.ru/text/category/informatcionnoe_obespechenie/) реализуемых на образовательном рынке услуг.

2.2. Анализ потребительских свойств образовательных услуг и требований, предъявляемых к ним потребителями.

2.3. Разработка совместно с кафедрами и другими подразделениями предложений и рекомендаций по изменению характеристик и свойств образовательных услуг с целью улучшения их качества.

2.4. Анализ качества конкурирующих услуг, соотношений цены и качества, спроса и предложения на аналогичные виды услуг.

2.5. Координация деятельности кафедр и подразделений по сбору и анализу информации, созданию [банка данных](https://pandia.ru/text/category/bank_dannih/) по маркетингу образовательных услуг.

2.6. Исследование существующих систем продвижения образовательной продукции и услуг на рынке.

2.7. Прогнозирование объема предоставляемых образовательных услуг и формирования потребительского спроса на образовательную продукцию и услуги.

**3. Функции**

3.1. Организация работ по проведению маркетинговых исследований потребительского рынка образовательной продукции и услуг, совершенствованию их ассортимента, выявлению и развитию новых потребительских свойств образовательной продукции и услуг.

3.2. Участие в составлении перспективных и текущих планов подготовки и реализации образовательной продукции и услуг.

3.3. Изучение новых рынков сбыта и потенциальных слушателей образовательной продукции и услуг.

3.4. Изучение мнения слушателей об обучении, проводимом колледжем и подготовка предложений по повышению качества обучения и конкурентоспособности.

3.5. Организация сбора, изучения и анализа информации о рынке, структуре потребительского спроса, продвижении образовательной продукции и услуг, динамике цен. Исследование факторов, влияющих на сбыт образовательной продукции и услуг и имеющих значение для их успешной реализации. Изучение типов потребительского спроса (устойчивого, кратковременного и др.), причин, вызывающих его повышение или снижение.

3.6. Разработка прогнозов потребительского спроса предприятий в повышении квалификации специалистов.

3.7. Изучение и обобщение отечественного и зарубежного опыта по созданию и функционированию маркетинговых служб [некоммерческих организаций](https://pandia.ru/text/category/nekommercheskie_organizatcii/). Разработка организационно-экономических, инвестиционных и других маркетинговых проектов и программ.

3.8. Участие в проведении выставок, ярмарок, выставок-продаж для информирования потенциальных покупателей об образовательной продукции и услугах.

3.9. Участие в создании и развитии системы информационно-рекламного обеспечения продвижения продукции и услуг на рынке. Разработка стратегии проведения рекламных мероприятий в [средствах массовой информации](https://pandia.ru/text/category/sredstva_massovoj_informatcii/) с помощью различных средств рекламы. Создание фирменного стиля колледжа. Участие в издании и распространении бюллетеней, каталогов, справочников, информационно-рекламной литературы о колледже.

3.10. Сбор информации о конкурентах по объемам продаж, общей доли на рынке, репутации и известности брендов.

3.11. Выявление сильных и слабых сторон конкурентов по качеству предлагаемой ими образовательной продукции и услуг, по способам продвижения их на рынке, ценовой стратегии и политике.

4. Права

Отдел имеет право:

4.1. Запрашивать от кафедр и подразделений колледжа представления информации, документов (сведений, планов, отчетов, договоров и т. п.), необходимых для проведения работы, входящей в компетенцию Отдела.

4.2. Вносить предложения руководству колледжа по разработке и организации производства новых видов образовательной продукции, их модернизации, повышению качества, конкурентоспособности.

4.3. Определять основные направления деятельности Отдела; устанавливать круг приоритетных вопросов, требующих оперативного решения.

4.4. Вносить предложения руководству колледжем о проведении [научно-исследовательских работ](https://pandia.ru/text/category/nauchnie_raboti/) в области маркетинга.

4.5. Координировать деятельность структурных подразделений колледжа по организации работ в области маркетинга. Вносить рекомендации и предложения кафедрам и структурным подразделениям колледжа по вопросам, входящим в компетенцию отдела.

4.6. Привлекать на договорной основе по согласованию с руководством колледжа специалистов и консультантов различных организаций для подготовки рекомендаций, заключений, консультаций для проведения маркетинговых исследований, подготовки маркетинговых проектов и программ.

4.7. Проводить и участвовать в совещаниях, семинарах, конференциях.

4.8. Предоставлять руководителям структурных подразделений колледжа рекомендации и разъяснения по вопросам маркетинга.

5. Ответственность

5.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных на отдел задач и функций несет начальник Отдела.

5.2. Степень ответственности других работников Отдела устанавливается [должностными инструкциями](https://pandia.ru/text/category/dolzhnostnie_instruktcii/).

6. Ликвидация

6.1. Отдел маркетинга может быть ликвидирован приказом директора колледжа.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О совете работодателей**

**1. Общие положения**

1.1 Совет работодателей (далее – Совет) создается для оказания содействия колледжу в области обучения и трудоустройства студентов и выпускников, повышения качества образования, его ориентации на конечного потребителя, улучшения материально-технического обеспечения учебного процесса, финансовой поддержки деятельности колледжа, эффективного взаимодействия с предприятиями и организациями в соответствии с направлениями подготовки, осуществляющимися в колледже.

1.2 Совет действует на основании Положения.

**2. Цели и задачи Совета**

2.1 Целью работы Совета является содействие в решении актуальных задач развития колледжа и подготовки высококвалифицированных выпускников.

2.2 Совет решает следующие задачи:

– содействует развитию системы профессионального образования, формированию профессиональных компетенций выпускников с учетом рекомендаций работодателей;

– проводит экспертизу и рецензирование образовательных программ;

– участвует в образовательном процессе, проведении учебных и производственных практик, в разработке стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников и самообследовании для оценки деятельности;

– поддерживает развитие инновационной деятельности;

– осуществляет помощь в развитии перспективных программ и проектов, способствующих повышению качества подготовки выпускников;

– привлекает российских и иностранных специалистов для совместной подготовки студентов;

– содействует в трудоустройстве студентов и выпускников;

– содействует в решении вопросов повышения квалификации преподавателей и специалистов;

– оказывает социальную защиту и поддержку талантливых студентов, аспирантов и преподавателей, сотрудников колледжа, способствует их профессиональной подготовке;

– содействует в реализации информационной, общественной и выставочной деятельности, PR (популяризирует колледж в СМИ);

– рассматривает другие вопросы развития колледжа.

**3. Состав, организация работы и управление Советом**

3.1 Совет формируется и утверждается решением педагогического совета колледжа.

3.2 Заседания Совета созываются по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

3.3 В состав Совета могут входить представители предприятий, научных и общественных организаций, негосударственных структур, бизнес-структур и др. по профилю деятельности Колледжа, органов государственной власти, местного самоуправления, а также представители Колледжа.

3.4 В состав Совета входит руководитель Колледжа.

3.5 Численность Совета должна быть не менее 5 человек.

3.6 Члены Совета осуществляют свою деятельность в Совете на общественных началах.

3.7 Члены Совета могут принимать участие в заседаниях Ученого совета Колледжа (с правом совещательного голоса) и других мероприятиях, проводимых Колледжем.

3.8 Совет действует на основе равноправия его членов, гласности, в контакте с педагогическим советом Колледжа и директором колледжа

3.9 В составе Совета могут быть образованы секции по направлениям подготовки специалистов, бакалавров, магистров в Подразделении.

3.10 Решения Совета носят рекомендательный и консультативный характер.

3.11 Решения Совета по вопросам своей компетенции принимаются путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих.

3.12 Прием в члены Совета и выход из состава Совета осуществляется на основании письменного заявления по решению Ученого совета Колледжа.

3.13 Председателем (Президентом) Совета является руководитель Колледжа (декан факультета, директор института, колледжа) или другой член Совета.

3.14 Председатель (Президент) Совета избирается из числа членов Совета.

3.15 Сопредседатель Совета и председатели секций назначаются руководителем Колледжа из числа членов Совета.

3.16 Ответственный секретарь Совета и ответственные секретари секций назначаются руководителем Колледжа из числа работников Колледжа.

**4 Заключительные положения**

4.1 Реорганизация и ликвидация Совета производится по решению педагогического совета Колледжа.

4.2 Настоящее Положение, дополнения и изменения к нему принимаются педагогическим советом колледжа и утверждаются приказом директора.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Центре профориентационной работы**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи, принципы, основные направления профессиональной ориентации обучающихся в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(далее – колледж), регулирует порядок ее проведения и показатели эффективности.

1.2. Колледж осуществляет профориентационную работу с обучающимися, получающими профессиональное образование (профессиональное обучение) в колледже, а также с обучающимися общеобразовательных организаций.

1.3. При организации работы по профессиональной ориентации соблюдаются права и законные интересы обучающихся, обеспечиваются государственные гарантии, установленные Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральным законом от21.12.1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», федеральными государственными образовательными стандартами профессионального, основного общего и среднего (полного) общего образования, постановлением Минтруда России от 27.09.1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации», Уставом колледжа, порядком приема обучающихся в колледж, настоящим Положением.

1.4. Основными целями профориентационной работы являются:

- приведение образовательных потребностей граждан России в соответствие с рынком труда на основе личностно-ориентированного подхода;

- создание условий для формирования перспективно-обоснованных профессионально-образовательных планов будущих абитуриентов;

- внедрение в практику новых форм и методов развития и поддержки способностей учащейся молодежи;

- повышение качества обучения;

- расширение возможностей образовательного учреждения и муниципальных образовательных учреждений в выработке совместных эффективных форм профориентационной работы.

1.5. В соответствии с установленными целями, основными задачами профориентационной работы в образовательном учреждении являются:

- организация и осуществление взаимодействия с образовательными учреждениями общего и профессионального образования;

- установление и поддержание тесных связей с органами государственной и муниципальной власти;

- обеспечение формирования контингента студентов по специальностям, реализуемым в образовательном учреждении;

- оказание помощи приемной комиссии в отборе абитуриентов, наиболее способных к освоению образовательных программ реализуемых специальностей.

**2.Основные направления профориентационной деятельности**

2.1. Вся профориентационная работа осуществляется с определенным акцентом по каждой специальности или направлению, по которым идет подготовка специалистов в образовательном учреждении.

2.2. В соответствии с поставленными целями и задачами профориентационная работа представляет собой комплекс мероприятий, проводимых центром по профориентационной работе.

2.3. Основные мероприятия по профориентационной работе:

2.3.1.Информационно-рекламная деятельность:

* работа со средствами массовой информации (радио, телевидение, печатные издания) по информационному обеспечению приема и популяризации специальностей образовательного учреждения в целом;
* проведение консультаций с абитуриентами по выбору специальности (направления), наиболее соответствующей их способностям, склонностям и подготовке;
* подготовка и распространение информационных материалов для поступающих в образовательное учреждение;
* организация и проведение Дня открытых дверей;
* участие в ярмарках учебных мест совместно с центром государственной службы занятости населения;
* изготовление рекламных материалов для поступающих: справочников и буклетов о специальностях, информационных справок, рекламных листков, афиш др.;
* рекламирование платных дополнительных образовательных услуг в интересах заказчиков согласно договору.

2.3.2. Работа с учащимися общеобразовательных школ:

* проведение профориентационной работы среди учащихся, направленной на приобретение перспективных, общественно-значимых специальностей;
* организация и проведение встреч с ведущими преподавателями образовательного учреждения, представителями профессии;
* организация и проведение экскурсий школьников по образовательному учреждению;
* проведение Дня открытых дверей;
* доведение сведений до учащихся об образовательном учреждении и специальностях (профессиях).

2.3.3. Работа с родителями*:*

* частные беседы с родителями профессионально-ориентированных школьников;
* участие в родительских собраниях;
* информирование родителей учащихся о специальностях (профессиях) образовательного учреждения;
* участие в коррекции профессиональной направленности учащихся;
* разъяснение роли родителей в профессиональной ориентации учащихся - выборе профессии.

2.3.4.Сотрудничество с отделами образования, общеобразовательными учреждениями по организации совместной профориентационной работы:

* заключение договоров с профессионально-ориентированными школами, имеющими профильные классы;
* участие в организации работы профильных классов;
* организация совместной деятельности по активизации интереса учащихся к выбору профессии;
* взаимодействие с классными руководителями по выявлению способностей, склонностей, уровня обучения учащихся;
* изучение склонностей, интересов в процессе вовлечения учащихся в разнообразные виды внеклассной деятельности;
* изучение потребностей в углубленном изучении предметов, в дополнительных образовательных услугах;
* анкетирование о профессиональном обучении.

**3.Планирование профориентационной работы**

3.1. Реализация поставленных задач возможна лишь при условии четкой спланированностипрофориентационной работы. В составлении плана принимают участие члены совета колледжа, административный совет, совет работодателей, члены центра по профориентационной работе, члены приемной комиссии.

3.2. В плане указываются мероприятия, место и сроки их проведения, ответственные за исполнение.

3.3. План профориентационной работы утверждается директором колледжа.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Положение Центра содействия трудоустройству выпускников**

**1. Общиеположения**

1. Настоящее положение регламентирует деятельность работы содействия трудоустройству выпускников профессиональной образовательной организации.

**2. Задачи работы**

1. Главной задачей деятельности работы является содействие трудоустройству выпускников колледжа.
2. В колледже осуществляются следующие основные виды деятельности:
3. Работа со студентами и выпускниками:
   * создание и использование раздела на официальном сайте колледжа;
   * информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству;
   * организациявременнойзанятостистудентов.
4. Сотрудничество с организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников;
5. Взаимодействие с:
   * органами исполнительной власти, в том числе с органами по труду и занятости населения;
   * объединениями работодателей;
   * общественными и молодежными организациями.
     1. **Функции (виды, направлениядеятельности)**

3.1. Основными функциями работы по содействию трудоустройству выпускников являются:

* информационная;
* образовательная;
* организационная.

3.2. Основными направлениями деятельности Отдела являются:

* поиск и получение информации о наличии вакантных рабочих мест, заявок на выпускников колледжа;
* формирование базы данных студентов и выпускников колледжа;
* информирование студентов и выпускников колледжа об имеющихся вакантных рабочих местах в организациях;
* размещение информации о вакансиях и других информационных материалов на информационных стендах, сайте колледжа;
* предоставление студентам и выпускникам объективной информации о состоянии рынка труда города и района;
* осуществление взаимодействия с организациями, службами занятости населения по вопросам трудоустройства выпускников и организации временной занятости студентов, заключение договоров о сотрудничестве;
* оказание содействия студентам в подборе баз для прохождения производственной и преддипломной практики студентами колледжа;
* организация и проведение совещаний с органами государственной власти, представителями организаций – работодателей по вопросам содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников колледжа;
* взаимодействие с молодежными организациями по вопросам занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников;
* оказание помощи работодателям в подборе необходимых сотрудников из числа выпускников колледжа;
* проведение анкетирования по проблемам занятости среди студенческой молодежи.

**4. ОрганизациядеятельностиЦентра**

* 1. Работа по содействию трудоустройства выпускников ведет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом колледжа и настоящим Положением.
  2. Колледж осуществляет следующие виды деятельности в области содействия трудоустройству выпускников:
* анализ потребностей региона в специалистах среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих;
* информирование выпускников о вакансиях;
* формирование базы данных выпускников;
* информирование работодателей о выпускниках;
* содействие во временном трудоустройстве студентов;
* анализ эффективности трудоустройства выпускников;
* взаимодействие с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной власти, центром занятости населения;
* организация услуг по информированию студентов о профориентации с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
* изучение потребности организаций в квалифицированных кадрах;
* подготовка договоров о кадровом обеспечении организаций;
* ведение страницы Центра на официальном сайте колледжа.

***Приложение 5***

***Комплект должностных инструкции сотрудников***

***соответствующих структурных подразделений инновационной ПОО***

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Должностная инструкция  
педагога дополнительного образования**

Настоящая должностная инструкция разработана и утверждена в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н, и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

**1. Общие положения**

1.1. Педагог дополнительного образования является педагогическим работником и непосредственно подчиняется заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

1.2. На должность педагога дополнительного образования принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

1.3. На должность педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями ст. 331 ТК РФ назначается лицо:

- не лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- не имеющее или не имевшее судимости, не подвергающееся или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- не имеющее неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;

- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.4. Педагог дополнительного образования должен знать:

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;

- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;

- Конвенцию о правах ребенка;

- возрастную и специальную педагогику и психологию;

- физиологию, гигиену;

- специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, основы их творческой деятельности;

- методику поиска и поддержки молодых талантов;

- содержание учебной программы, методику и организацию дополнительного образования детей, научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности;

- программы занятий кружков, секций, студий, клубных объединений;

- деятельность детских коллективов, организаций и ассоциаций;

- методы развития мастерства;

- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями, лицами, их заменяющими, коллегами по работе;

- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

- технологии педагогической диагностики;

- основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;

- правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.5. Педагогу дополнительного образования запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагога дополнительного образования;

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1.6. Педагог дополнительного образования принимается и увольняется с работы приказом директора.

**2. Должностные обязанности**

Педагог дополнительного образования:

2.1. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников в соответствии со своей образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность.

2.2. Комплектует состав обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и принимает меры по сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения.

2.3. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.4. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий.

2.5. Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников.

2.6. Участвует в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение.

2.7. Выявляет творческие способности обучающихся, воспитанников, способствует их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей.

2.8. Организует разные виды деятельности обучающихся, воспитанников ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации их познавательных интересов, способностей.

2.9. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности.

2.10. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников.

2.11. Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т. ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

2.12. Оказывает особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии.

2.13. Организует участие обучающихся, воспитанников в массовых мероприятиях.

2.14. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции.

2.15. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.

2.16. Обеспечивает при проведении занятий соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности.

2.17. При выполнении обязанностей старшего педагога дополнительного образования наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности педагога дополнительного образования, осуществляет координацию деятельности педагогов дополнительного образования, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательной организации.

2.18. Оказывает методическую помощь педагогам дополнительного образования, способствует обобщению передового их педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

2.19. Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с утвержденной рабочей программой.

2.20. Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики.

2.21. Уважает честь и достоинство обучающихся, воспитанников и других участников образовательных отношений.

2.22. Развивает у обучающихся, воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся, воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.23. Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.24. Учитывает особенности психофизического развития обучающихся, воспитанников и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями.

2.25. Систематически повышает свой профессиональный уровень.

2.26. Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2.27. Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.28. Проходит обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.29. Соблюдает Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

**3. Права**

Педагог дополнительного образования имеет право:

3.1. На все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии, в том числе:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- на предоставление вне очереди жилого помещения по договору социального найма (если работник состоит на учете в качестве нуждающегося в жилом помещении);

- на предоставление жилого помещения специализированного жилищного фонда;

- на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения;

- на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в случаях повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и получения профессионального заболевания.

Знакомиться с проектами решений руководства, касающимися его деятельности.

3.2. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности организации и совершенствованию методов работы, а также варианты устранения имеющихся в деятельности организации недостатков.

3.3. Запрашивать лично или по поручению руководства от структурных подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

3.4. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, если нет - с разрешения руководства).

3.5. Требовать создания условий для выполнения профессиональных обязанностей, в том числе предоставления необходимого оборудования, инвентаря, рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим правилам и нормам и т. д.

3.6. Повышать свою профессиональную квалификацию.

**4. Ответственность**

Педагог дополнительного образования несет ответственность:

4.1. За нарушение Устава образовательной организации.

4.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.3. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, в пределах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.5. За причинение материального ущерба - в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ**

**руководителя отделения дополнительного образования**

1. **Общие положения**
   1. Руководитель отделения дополнительного образования (далее Отделения) относится к категории руководящих работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ колледжа (далее - колледжа).
   2. Руководитель Отделения подчиняется непосредственно директору колледжа.
   3. Руководителю Отделения непосредственно подчиняются педагоги дополнительного образования.
   4. Руководитель Отделения назначается на должность и увольняется с должности приказом директора колледжа согласно Трудовому кодексу РФ.
   5. Руководитель Отделения в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, основными документами и материалами в области общего и дополнительного образования детей, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, приказами и распоряжениями директора колледжа, Положением об Отделении дополнительного образования детей и настоящей должностной инструкцией.
   6. Руководитель Отделения назначается директором колледжа из числа наиболее квалифицированных педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование и стаж работы не менее 5-ти лет.

На период отпуска и временной нетрудоспособности руководителя Отделения его обязанности могут быть возложены на других заместителей директора колледжа.

* 1. Временное исполнение обязанностей в этих случаях осуществляется на основании приказа директора колледжа.
  2. Руководитель Отделения является материально ответственным лицом.

**2. Основные задачи (функции)**

2.1. Управление деятельностью структурного подразделения – Отделением дополнительного образования детей.

2.2. Организация образовательного процесса Отделения дополнительного образования детей.

2.3. Создание условий для проектирования и реализации дополнительных образовательных программ, культурно-досуговых программ различного уровня и направленности.

2.4. Планирование, организация и контроль деятельности педагогического коллектива колледжа по всему кругу вопросов, касающихся дополнительного образования детей, его интеграции с основным (общим) образованием.

2.5. Реализация функции управления: анализ, планирование, организация, контроль, регулирование, стимулирование, мотивация сотрудников, занятых в блоке дополнительного образования колледжа.

2.6. Изучение опыта, проведение экспертизы дополнительных образовательных программ, организация мероприятий по их реализации.

1. **Должностные обязанности**

Руководитель Отделения:

* 1. Планирует и организует работу Отделения.
  2. Обеспечивает выполнение учебных планов и программ.
  3. Принимает меры по методическому обеспечению образовательного процесса.
  4. Организует заключение договоров с заинтересованными предприятиями, учреждениями, организациями по подготовке кадров.
  5. Обеспечивает комплектование Отделения обучающимися (воспитанниками).
  6. Создает необходимые социально-бытовые условия обучающимся (воспитанникам) и работникам Отделения.
  7. Вносит предложения руководству колледжа по подбору и расстановке кадров.
  8. Обеспечивает развитие и укрепление учебно-материальной базы, сохранность оборудования и инвентаря, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм охраны труда и техники безопасности.
  9. Координирует совместную деятельность Отделения с учреждениями образования.
  10. Контролирует соответствие хода и результатов работы Отделения программам, планам, критериям; качество работы педагогического коллектива.
  11. Участвует в разработке документов колледжа; в подготовке и проведении научно-практических конференций и семинаров; в разработке программ подготовки и проведения педсоветов; в подготовке отчетов и справочных материалов по вопросам деятельности Отделения.
  12. Информирует администрацию колледжа о возникающих трудностях на пути осуществления работы Отделения; педагогический коллектив об итогах работы Отделения.

**4. Права**

Руководитель Отделения в пределах своей компетенции имеет право:

4.1. Принимать участие в разработке любых управленческих решений, касающихся развития колледжа; в разработке нормативных документов, касающихся деятельности Отделения; в аттестации педагогических работников Отделения; в работе педагогического совета.

* 1. Вносить предложения о начале, прекращении или приостановлении деятельности конкретных клубов и объединений Отделения; о поощрении, моральном и материальном стимулировании работников Отделения; по совершенствованию деятельности Отделения.
  2. Запрашивать рабочую документацию работников структурного подразделения, документацию других отделений (центров) дополнительного образования, касающуюся вопросов образовательного процесса. Присутствовать на любых занятиях, проводимых с воспитанниками отделения. Контролировать и оценивать соответствие хода и результатов деятельности Отделения программам, планам, критериям. Требовать от членов педагогического коллектива выполнения принятых на заседаниях Отделения решений, планов, программ.

4.4. Повышать свою квалификацию.

4.5. Иметь педагогическую нагрузку при внутреннем и внешнем совместительстве в соответствии с законодательством Российской Федерации на частичное использование рабочего времени для методической работы.

* 1. Осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом колледжа, действующим законодательством.

**5. Ответственность**

Руководитель Отделения несет ответственность за:

5.1. Несвоевременное и некачественное выполнение Отделением возложенных на него функций.

5.2. Нечеткое и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей инструкцией.

5.3. Соблюдение мер противопожарной безопасности, техники безопасности и санитарно-гигиенических правил.

5.4. Сохранность материальных ценностей.

**6. Взаимоотношения, связи по должности**

Руководитель Отделения в своей деятельности взаимодействует со следующими должностными лицами, учреждениями и организациями:

* 1. С директором колледжа по вопросам подбора, расстановки, ротации кадров, их мотивации, профессионального роста, увольнения.
  2. С инженером по охране труда – по вопросам соблюдения норм и правил охраны труда.
  3. С заместителем директора колледжа по воспитательной работе – по вопросам организации совместных программ и мероприятий.
  4. С руководителями структурных подразделений ОДОД образовательных учреждений района и города - по вопросам взаимодействия и обмена опытом.
  5. С вышестоящими организациями, со сторонними организациями, органами власти и управления по вопросам получения и предоставления информации по дополнительному образованию, организации семинаров, встреч, конференций.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Должностная инструкция**

**заведующего отделом маркетинга и рекламой**

1. **Общие положения**

1.1. Заведующим отделом по маркетингу и рекламе назначается из числа работников колледжа лицо, имеющее высшее образование, стаж работы в колледже не менее 5 лет.

1.2. Назначение и освобождение от должности заведующего отделом по маркетингу и рекламе осуществляется приказом директора.

Заведующий отделом по маркетингу и рекламе подчиняется непосредственно директору колледжа.

1.3. На время отсутствия заведующего отделом по маркетингу и рекламе (командировка, отпуск, болезнь и прочее) его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке.

Данное лицо приобретает соответствующие права и несет ответственность за своевременное и качественно исполнение возложенных на него обязанностей.

1.4. Заведующий отделом по маркетингу и рекламе в своей деятельности руководствуется:

1. действующим законодательством РФ и РБ в области образования;
2. политикой и стандартами в области качества колледжа;
3. Положением о подразделении по маркетингу и рекламе, утвержденным директором колледжа;
4. документацией системы маркетинга и рекламы колледжа;
5. правилами и нормами по охране труда;
6. конвенцией «О защите прав ребенка».

**2. Должностные обязанности**

Заведующий отделом по маркетингу и рекламе обязан:

2.1. Проводить консультационную профориентационную работу в муниципальных образовательных школах.

2.2. Обеспечивать координацию действий педагогического коллектива по организации приема студентов в колледж:

2.2.1. Составлять план приема и согласовать его с директором колледжа;

2.2.2. Составлять план мероприятий по организации нового приема;

2.2.3. Подготавливать бланки документов для приемной комиссии;

2.2.4. Организовывать работу приемной комиссии;

2.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудовой дисциплины во время работы приемной комиссии.

2.3. Составлять отчетные документы по приему и выпуску студентов с анализом занятости выпускников.

2.4. Проводить профориентационную работу в выпускных группах.

2.5. Осуществлять рекламную деятельность по привлечению абитуриентов в колледж:

2.5.1. Составлять, организовывать изготовление обновленных рекламных проспектов, баннеров, буклетов о колледже;

2.5.2. Давать объявления в городские, районные газеты о приеме в колледж;

2.5.3. Участвовать в акциях, способствующих маркетинговым целям (ярмарках вакансий, учебных заведений, родительских собраниях будущих абитуриентов и прочее).

1. **Права и полномочия**

3.1. Заведующий отделом по маркетингу и рекламе обладает следующими правами:

* право использовать предоставленные подразделению информационные и материальные ресурсы;
* право запрашивать у руководителей структурных подразделений колледжа, преподавателей и иных работников информацию и документы, необходимые для выполнения его должностных обязанностей;
* право знакомиться с проектами решений руководства колледжа, касающимися деятельности подразделения;
* вносить на рассмотрение руководства колледжа предложения по совершенствованию работы подразделения;
* сообщать непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе исполнения своих должностных обязанностей недостатках в производственной деятельности колледжа и вносить предложения по их устранению.

3.2. Заведующий отделом по маркетингу и рекламе обладает следующими полномочиями:

* в необходимых случаях самостоятельно принимать решения в пределах своей компетенции;
* представлять интересы колледжа во взаимоотношениях с государственными органами и другими организациями.

1. **Ответственность**

Заведующий отделом по маркетингу и рекламе несет ответственность, предусмотренную трудовым и гражданским законодательством:

* за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
* за причинение колледжу материального ущерба или ущерба деловой репутации;
* за невыполнение приказов, распоряжений и поручений руководства колледжа.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Должностная инструкция   
менеджера по рекламе и SMM**

**1. Общие положения**

1.1. Менеджер по рекламе относится к категории руководителей.

1.2. Назначение на должность менеджера по рекламе и освобождение от нее производится приказом директора организации по представлению менеджера по персоналу.

1.3. Менеджер по рекламе подчиняется непосредственно директору организации.

1.4. На время отсутствия менеджера по рекламе его обязанности выполняет другой специалист, назначенный приказом директора организации, который приобретает соответствующие права и несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

1.5. На должность менеджера по рекламе назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование (по специальности менеджмент) или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области менеджмента и стаж работы по специальности не менее двух лет.

1.6. Менеджер по рекламе должен знать:

— законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие предпринимательскую, коммерческую и рекламную деятельность;

— основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;

— конъюнктуру рынка;

— порядок ценообразования и налогообложения;

— теорию и практику менеджмента;

— организацию рекламного дела;

— средства и носители рекламы;

— основы делового администрирования, маркетинга;

— формы и методы ведения рекламных кампаний;

— порядок разработки договоров и контрактов на организацию и проведение рекламных кампаний;

— этику делового общения;

— основы социологии, общую и специальную психологию;

— основы технологии производства, структуру управления организацией, перспективы инновационной и инвестиционной деятельности;

— основы организации делопроизводства;

— современные средства сбора и обработки информации;

— средства вычислительной техники, коммуникаций и связи;

— формы и методы работы с персоналом, мотивации труда;

— законодательство о труде;

— передовой отечественный и зарубежный опыт ведения рекламного дела;

— правила и нормы охраны труда.

1.7. Менеджер по рекламе руководствуется в своей деятельности:

— законодательными актами РФ;

— уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными актами организации;

— приказами и распоряжениями руководства;

— настоящей должностной инструкцией.

**2. Функциональные обязанности менеджера по рекламе**

Менеджер по рекламе выполняет следующие должностные обязанности:

2.1. Организует работу по рекламированию производимой продукции или выполняемых услуг с целью их продвижения на рынки сбыта, информируя потребителей о преимуществах качества и отличительных свойствах рекламируемых товаров или услуг.

2.2. Осуществляет руководство, планирование и координацию работ по проведению рекламных кампаний.

2.3. Разрабатывает планы рекламных мероприятий по одному виду или группе товаров (услуг) и определяет затраты на их проведение.

2.4. Участвует в формировании рекламной стратегии, основанной на перспективных направлениях дальнейшего организационного развития, инновационной и инвестиционной деятельности.

2.5. Осуществляет выбор форм и методов рекламы в средствах массовой информации, их текстового, цветового и музыкального оформления.

2.6. Определяет конкретные носители рекламы (газеты, журналы, рекламные ролики и др.) и их оптимальное сочетание.

2.7. Изучает рынок сбыта и покупательский спрос с целью определения наилучшего времени и места размещения рекламы, масштабов и сроков проведения рекламных кампаний, круга лиц, на которые должна быть направлена реклама, ориентируя ее на целевые группы по профессии, возрасту, покупательской способности, полу.

2.8. Организует разработку рекламных текстов, плакатов, проспектов, каталогов, буклетов, контролирует их качество, обеспечивая наглядность и доступность рекламы, соблюдение норм общественной морали, не допуская нарушений правил конкурентной борьбы.

2.9. Осуществляет контроль за разработкой правил конкурентной борьбы.

2.10. Осуществляет контроль за разработкой и реализацией договоров и контрактов по рекламированию продукции или услуг.

2.11. Организует связи с деловыми партнерами, систему сбора необходимой информации и расширение внешних связей в целях совершенствования рекламной деятельности.

2.12. Анализирует мотивацию спроса на производимую продукцию или оказываемые услуги, организует изучение потребностей покупателей и определяет направленность проведения рекламных кампаний.

2.13. Поддерживает необходимые связи с другими структурными подразделениями организации в процессе разработки и проведения рекламных кампаний, привлекает к решению поставленных задач консультантов и экспертов, приглашает к участию в рекламе широко известных и популярных лиц, заключая с ними договоры на коммерческой основе.

2.14. Осуществляет руководство подчиненными сотрудниками.

**3. Права менеджера по рекламе**

Менеджер по рекламе имеет право:

3.1. Знакомиться с проектами решений директора организации, заместителя директора по коммерческим вопросам, иных должностных лиц, касающимися рекламной деятельности организации.

3.2. Участвовать в обсуждении вопросов, касающихся исполняемых им должностных обязанностей.

3.3. Вносить на рассмотрение руководства организации предложения по улучшению деятельности организации.

3.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями всех (отдельных) структурных подразделений организации по вопросам подготовки рекламных кампаний.

3.5. Подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции.

3.6. Вносить предложения о поощрении отличившихся подчиненных ему работников, наложении взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины.

3.7. Требовать от руководства организации оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.

**4. Ответственность менеджера по рекламе**

Менеджер по рекламе несет ответственность за:

4.1. Ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.3. Причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Должностная инструкция руководителя**

**Центра профориентационной работы**

**1.**Р**уководитель Центра профориентационной работы должен знать:**

- Конституцию РФ.

- Законы РФ, постановления и решения Правительства РФ и федеральных органов управления образованием по вопросам образования.

- Декларацию прав и свобод человека.

- Конвенцию о правах ребенка.

- Нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся и их социальной защиты.

- Основы профориентации и психологии труда, психологического консультирования, дефектологии, психодиагностики.

**2. Ответственный за профориентационную работу:**

- отвечает за работу кабинета по профориентации;

-координирует профориентационную деятельность кураторов групп, преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов и других категорий педагогических сотрудников колледжа;

- работает в тесном контакте со специалистами Центра занятости;

- в региональных, муниципальных и городских профориентационных мероприятиях, совещаниях, семинарах, конференциях и пр.;

- ведет информационно-просветительскую работу в колледже, организует и проводит профориентационные мероприятия.

- участвует в планировании и разработке профориентационных программ образовательной деятельности образовательной организации с учетом половозрастных особенностей обучающихся.

- проводит профориентационные мероприятия по разработанным и утвержденным программам и плану;

- участвует в организации экскурсий обучающихся и педагогов на предприятия, в учреждения профессионального образования и т. д.

- оказывает помощь обучающимся, родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем профессионального самоопределения обучающихся.

Ведет текущую документацию и готовит отчёты по профориентационной работе в образовательной организации.

**3. Ответственный по профориентационной работе вправе:**

- знакомиться с проектами решений руководства образовательной организации, касающимися его деятельности;

- по вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению профориентационной деятельности и совершенствованию методов работы, замечания по профориентационной деятельности работников, предлагать варианты устранения имеющихся недостатков;

- привлекать специалистов всех структурных подразделений колледжа к решению задач, связанных с профориентационной работой.

**4. Ответственный по профориентационной работе подчиняется** непосредственно заместителю директора по развитию и управлению ресурсами или директору.

УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Должностная инструкция  
заведующего отделом трудоустройства и связей с выпускниками**

Настоящая должностная инструкция разработана и утверждена в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", раздела "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. N 1н, и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

**1. Общие положения**

1.1. Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками относится к категории руководителей и непосредственно подчиняется директору колледжа.

1.2. На должность заведующего отделом трудоустройства и связей с выпускниками принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по специальности "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 3 лет.

1.3. На должность заведующего отделом трудоустройства и связей с выпускниками в соответствии с требованиями ст. 351.1 ТК РФ назначается лицо, не имеющее или не имевшее судимости, не подвергающееся или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лица, уголовное преследование в отношении которого прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

1.4. Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками должен знать:

- законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся сферы высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, регламентирующие образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность образовательных организаций;

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;

- локальные нормативные акты образовательной организации;

- основы педагогики, педагогической психологии;

- основные сведения о развитии образования в зарубежных странах;

- теорию и методы управления образовательными системами;

- основы налогового, экономического и экологического законодательства;

- финансово-хозяйственную деятельность образовательной организации;

- основы гражданского, административного, трудового, бюджетного, хозяйственного законодательства;

- основы менеджмента, управления персоналом, проектами;

- правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.5. Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками назначается на должность и освобождается от нее приказом директора колледжа.

**2. Должностные обязанности**

Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками:

2.1. Руководит деятельностью отдела.

2.2. Организует текущее и перспективное планирование деятельности отдела с учетом его целей, задач и направлений, издает необходимые распоряжения, контролирует выполнение плановых заданий.

2.3. Осуществляет координацию деятельности работников отдела, создает условия для их работы.

2.4. Участвует в подборе и расстановке кадров, в решении вопросов повышения квалификации и профессионального мастерства работников, формирования структуры и штата образовательной организации.

2.5. Координирует подготовку, рецензирование и издание учебно-методических документов, выполнение научно-исследовательской, научно-методической работы.

2.6. Отслеживает текущую информацию о ситуации и прогнозах развития рынка труда в регионе.

2.7. Изучает потребность предприятий в квалифицированных кадрах, информируя о заявках ответственных по выпускающим кафедрам.

2.8. Устанавливает постоянные связи с предприятиями, организациями и учреждениями с целью постоянного обновления информации о потребностях в выпускниках.

2.9. Анализирует потребности рынка труда в выпускниках.

2.10. Анализирует эффективность трудоустройства выпускников.

2.11. Вносит рекомендации руководству по корректировке учебных программ и номенклатуры специальностей, исходя из реального спроса на конкретных специалистов.

2.12. Формирует банк данных предприятий-работодателей и их вакансий.

2.13. Контактирует с предприятиями и организациями по согласованию конкретных условий трудоустройства выпускников.

2.14. Ведет формализованный учет выпускаемых молодых специалистов.

2.15. Организует и проводит мероприятия по трудоустройству выпускников: "Ярмарки вакансий", "Дни карьеры", презентации предприятий и их специальностей, тематические выставки, конкурсы, школы, семинары, конференции и т.д.

2.16. Проводит индивидуальную работу с выпускниками по их трудоустройству.

2.17. Организует информационную и консультационную поддержку выпускников по вопросам трудоустройства.

2.18. Проводит статистическую обработку и анализ информации по итогам распределения, а также всех мероприятий, связанных с трудоустройством выпускников.

2.19. Участвует в реализации федеральных и региональных программ содействия занятости и трудоустройству молодежи.

2.20. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации.

2.21. Организует работу и взаимодействие отдела с другими структурными подразделениями образовательной организации.

2.22. Обеспечивает меры по созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований правил по охране труда и пожарной безопасности.

**3. Права**

Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками имеет право:

3.1. На все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии, в том числе:

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- право на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в случаях повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и получения профессионального заболевания.

3.2. Знакомиться с проектами решений руководства, касающимися его деятельности.

3.3. Вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности отделения дополнительного образования.

3.4. Подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции.

3.5. Осуществлять взаимодействие с руководителями структурных подразделений, получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

3.6. Вести переписку с организациями по вопросам, входящим в его компетенцию.

3.7. Требовать от руководства оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.

3.8. Повышать свою профессиональную квалификацию.

**4. Ответственность**

Заведующий отделом трудоустройства и связей с выпускниками несет ответственность:

4.1. За нарушение устава образовательной организации.

4.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ.

4.3. За причинение материального ущерба работодателю - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ.

4.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным, гражданским законодательством РФ.