

  
«Утверждаю»  
Директор ГБОУ НПО ПЛ №100  
Ф.А.Гусаков  
от « 30 » сентября 2013г.

## **ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

**государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования Профессиональный лицей №100 Московской области на 2013 – 2018 гг.**

«Рассмотрено»  
на заседании Педагогического совета  
от « 07 » октября 2013г.

г.Луховицы

Содержание:	стр.
Введение	3-6
1. Анализ состояния, проблемы, тенденции развития образовательного учреждения	7-9
2. Реализация Программы	
2.1 Структура подготовки рабочих кадров	9-10
2.2. Миссия лицея	10
2.3 Стратегическая цель	10-11
3. Реализация Программы через проектную деятельность	
3.1. Проект «План перехода ГБОУ НПО ПЛ № 100 к созданию системы менеджмента качества.»	11-26
3.2. Проект «Компетентностный подход к содержанию образования»	26-27
3.3 Проект «Развитие социального партнёрства»	27-29
3.4. Проект «Становление и развитие Ресурсного центра лицея»	29-32
3.5. Проект «Организация здоровьесберегающей среды в лицее»	32-33
3.6. Проект «Многоуровневое учреждение профессионального образования»	33-37
3.7. Проект «Воспитательная система лицея»	37-49
3.8. Проект «Создание библиотечного центра лицея»	49-51
3.8. Проект «Методическое сопровождение лицея»	52-56
3.10. Проект «Психолого-педагогическое сопровождение лицея»	56-60
3.11. Проект «Производственное обучение»	60-63
4. Возможности и риски для Лицея	63-64
5. Обобщение ожидаемых результатов	64-65

### **Введение:**

Программа развития государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования ГБОУ НПО Профессиональный лицей №100 Московской области на период 2013-2018 годы – основополагающий документ, утвержденный Советом образовательного учреждения, определяющий стратегию и основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих); совершенствования образовательной, воспитательной, производственно-хозяйственной, финансово-экономической и управленческой деятельности на долгосрочную перспективу.

Программа разработана в соответствии с основными положениями следующих документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №599 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №602 «Об обеспечении межнационального согласия»;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020г.(утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. №1662-р)
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013г. №792-р;
- Программа модернизации профессионального образования;
- Федеральные государственные образовательные стандарты
- Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"

### **Проблемы и выводы**

Разработка и реализация стратегии развития ОУ, в частности стратегии подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций должна разворачиваться как в контексте изменений глобального и национального рынка труда, так и различных факторов, имеющих различные масштабы и характеристики.

Наиболее существенными внешними факторами, влияющими на перспективы развития системы профессионального образования и обучения в Российской Федерации, являются:

- глобализация экономики, сопровождающаяся усилением академической и трудовой мобильности, что требует сопоставимых и сравнимых квалификаций;

- устаревание или необходимость модернизации ряда профессий, возникновение новых профессий;

- инновации и развитие новых технологий, приводящих к быстрым изменениям в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, в том числе повышение экологических требований к производству (энергосбережение и альтернативные источники энергии, экологическое земледелие, и т.п.);

- интернационализация в сфере образования;

- негативные демографические тенденции;

- развитие корпоративных систем подготовки кадров.

К внутренним факторам необходимо отнести:

- государственные программы развития приоритетных отраслей экономики и регионов страны;

- массовизация и доступность высшего образования, и, как следствие, снижение престижа и востребованности НПО, и одновременно тенденция замещения рабочих кадров кадрами с высшим образованием;

- сохранение смешанной системы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации;

- старение преподавательского состава ОУ;

- неудовлетворительное по целому ряду показателей состояния материально-технической базы образовательного учреждения и студенческого общежития лицея.

Совокупность внешних и внутренних факторов является вызовом для существующей системы профессионального образования и обучения и ставит задачи стратегического развития и модернизации в разряд приоритетных.

Кроме того, в системе профессионального образования в ближайшие годы за счет сокращения численности обучающихся в силу демографических процессов будет наблюдаться высвобождение ресурсов.

На основе анализа этих факторов эксперты отмечают разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям рынка труда.

Особенно остро эта проблема ощущается в инновационном секторе и высокотехнологичных производствах.

Серьезным негативным фактором, влияющим на способность выполнения задачи, являются недостаточная привлекаемость рабочих квалификаций, недостаточно эффективная современная система профессиональной ориентации и консультирования, и невысокий уровень оплаты труда.

Не завершено формирование общероссийской системы оценки качества образования, не обеспечена информационная открытость результатов деятельности образовательных организаций на основе мониторинга образования. Слабость обратной связи является барьером для развития конкуренции, повышения эффективности и доступности образовательных услуг.

Для устранения данных разрывов и противоречий разработана данная Программа как комплекс мер регионального уровня.

***Основные разработчики программы:***

- Директор ГБОУ НПО ПЛ №100 – Гусаков Ф.А.
- Зам. директора по УПР - Стальмакова Н.В.
- Зам. директора по УВР - Иванова И.Н.
- Методист – Кабирова Г.Ю.
- Старший мастер – Смирнов В.Н.
- Педагог – психолог – Литвиненко Е.А.
- Социальный педагог – Кобылкина О.П.

***Цель Программы*** – создание правовых, экономических, организационных, методических и научных условий для организации, функционирования и развития лицея в интересах обучающихся и их родителей, социальных партнёров и общества в целом.

Программа служит основой для принятия управленческих решений на всех уровнях администрации лицея.

***Исполнители Программы:***

педагогический коллектив лицея;  
социальные партнёры.

***Сроки реализации Программы.*** 2013-2018 годы.

***Предполагаемые результаты реализации Программы:***

- заработать авторитет лицея на местном и региональном рынке образовательных услуг;
- увеличить возможности доступа к получению качественного образования;
- организовать, сохранить и развить систему непрерывного образования «Обучение в течение всей жизни»;
- повысить качество учебной, методической и производственной деятельности за счет изменения содержания образования в соответствии с ФГОС, внедрения и развитие новейших информационных и инновационных технологий;
- ежегодная профессиональная подготовка, переподготовка кадров для предприятий и организаций различных форм собственности региона и области, которые отвечают запросам работодателя.

Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседании вышеперечисленных органов управления

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Программы осуществляется ежегодно, все изменения утверждаются на заседании Педагогического совета в августе.

Выполнение Программы обеспечивается за счёт бюджетного и внебюджетного финансирования.

**Ключевая идея:** создание открытой образовательной среды, стимулирующей и поддерживающей мировоззренческое, социокультурное и профессиональное развитие всех субъектов образования. Субъектами образовательного процесса являются инженерно-педагогические работники лицея, обучающиеся, родители, работодатели.

При этом под образовательной средой мы понимаем образовательную среду лицея, в которой гармонично организованы процессы обучения, воспитания, социализации и профессионального становления.

**Обоснование ключевой идеи.** Основная концептуальная идея социально-экономического развития региона формулируется следующим образом:

Человек – свободная законопослушная личность, главный создатель эффективной экономики и социальной политики на основе традиций, законов и знаний, использования выгодного географического положения.

Фоном для реализации этой идеи в регионе является создание условий для мотивации к высокоэффективному полезному труду, защита прав и свобод личности, подготовка высококвалифицированных, социально-адаптированных к современной производственной жизни специалистов.

Анализ положения дел в сфере профессионального образования региона позволяет определить логику действий по развитию непрерывной системы профессиональной подготовки: школа-начальное профессиональное образование (НПО)- среднее профессиональное образование (СПО)- высшее профессиональное образование (ВПО) и определить основные приоритеты, которые предполагается реализовать посредством решения следующих задач:

1. Обновление содержания образования и развитие механизмов контроля качества подготовки обучающихся.

2. Укрепление кадрового потенциала лицея

3. Развитие материально-технической базы лицея.

4. Развитие системы социального партнёрства.

5. Трудовая адаптация выпускников.

6. Выполнение контрольных цифр приема.

**1. Анализ состояния, проблемы, тенденции развития образовательного учреждения**

## **1. Анализ состояния, проблемы, тенденции развития образовательного учреждения**

Государственное бюджетное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 100» образован в 1985 году.

Образовательное учреждение в плановом порядке в 2013 году прошло государственную аккредитацию, свидетельство о государственной аккредитации № 1963 от 11 марта 2013 года, имеет лицензию на право осуществления образовательной деятельности по программам НПО и профподготовки (переподготовки, повышения квалификации) № 68649 от февраля 2012 года

Для занятий теоретическим обучением в учебном корпусе имеются 21 кабинет теоретического обучения, спортзал, 7 учебных мастерских, 9 лабораторий.

Питание учащихся осуществляется в столовой на 200 посадочных мест.

В отдельно стоящем комплексе размещены боксы - постановки техники на 50 единиц.

Для проживания учащихся и организации их досуга имеются благоустроенное, отремонтированное в 2012г. общежитие на 150 мест, библиотека.

Организация и проведение учебно-производственных работ по профессии «Мастер сельскохозяйственного производства» осуществляется на учебном хозяйстве посевной площадью 156 га. Материально-техническая база лицея постоянно совершенствуется, обновляется в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта нового поколения. Разработаны все необходимые учебные планы. Лицей расширяет спектр образовательных услуг.

В образовательном учреждении имеется автопарк, который состоит из: тракторов, автомобилей, зерноуборочного комбайна.

Подготовка кадров в настоящее время ведется по следующим профессиям:

- Мастер сельскохозяйственного производства;

- Повар, кондитер;

- Автомеханик;

- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельском хозяйстве.

- парикмахер;

Основной контингент учащихся ОУ обучается по программам начального профессионального образования, с получением среднего (полного) общего образования и на базе среднего (полного) общего образования.

Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации из числа взрослого населения в ОУ осуществляется по 8 профессиям.

На 3 сентября 2013 года в образовательном учреждении работает 102 инженернопедагогических работника.

Методическая работа строится в соответствии с законом Российской Федерации «Об образовании». Накоплена достаточно широкая методическая база лицея. Систематически обобщается опыт работы преподавателей-новаторов, проводится исследовательская работа в коллективе. Педагогический процесс строится на основе использования инновационных технологий (компьютеризация учебного процесса, использование новейших средств обучения, форм и методов проведения уроков).

Управление и контроль за содержанием и качеством подготовки специалистов в ОУ регламентируется системой локальных актов и нормативных документов, обеспечивающих распределение решаемых задач, ответственности и обязанностей между структурными подразделениями, его персоналом и обучающимися.

Коллектив лицея активно поддерживает производственно-деловые связи с базовыми предприятиями района (социальными партнерами): ФГУП «Пойма», ОАО ЦТД «Диаскан», Крестьянское хозяйство «Соин», Фермерское хозяйство «Лагутин», муниципальные образовательные учреждения района и области, и др., на которых организуется преддипломная и квалификационная практика выпускников лицея. Руководители и главные специалисты данных предприятий возглавляют в лицее государственную аттестационную комиссию. Трудоустройство выпускников частично организовано в ОУ через систему социального партнёрства, в рамках которой обучающиеся получают реальную возможность освоить будущие рабочие места, зарекомендовать себя и приобрести необходимые профессиональные компетенции в течение прохождения производственной практики на выпускном курсе, работая в организациях работодателей Луховицкого, Озерского и Зарайского районов. Воспитательная и внеучебная деятельность направлена на формирование нравственной, патриотической личности, адаптированной к современным рыночным условиям и требованиям.

Функционирование образовательного учреждения и работа по реализации «Программы развития лицея», как и всего профессионального образования, сопряжено наличием определенных проблем в новых социально-экономических условиях, решение которых зависит не только от коллектива лицея, но и вышестоящих органов власти. В условиях нестабильности социально-экономической ситуации в обществе, отсутствия долгосрочного прогноза развития региона затруднено формирование профильной структуры подготовки специалистов. Разрушение традиционных связей образовательного учреждения с предприятиями, слабое влияние профессиональных сообществ на развитие образовательной системы затрудняют приведение содержания и структуры образования в соответствии с потребностями экономики и социальной сферы, организацию практической подготовки студентов, трудоустройство выпускников. Недостаточное финансирование жизнеобеспечения образовательного учреждения создает угрозу нормальному его функционированию.

## 2. Реализация Программы

### 2.1 Структура подготовки рабочих кадров

а) начального профессионального образования:

№ п/п	Код профессии по классификатору	Наименование профессии	Уровень подготовки	Квалификация выпускников
1	2	3	4	5
1.	110800.01	Мастер сельскохозяйственного производства		
2.	110800.03	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве		
3.	190631.01	Автомеханик		слесарь по ремонту автомобилей 3 разряда, водитель автомобиля категории "В", "С"
4				
5				

б) профессиональная подготовка (дополнительная программа) по профессии:

№ п/п	Наименование профессии	Уровень подготовки	Квалификация выпускников
1	3	4	5
1	Повышение квалификации по специальностям и профессиям лица	Дополнительное к начальному образованию	Дополнительная
2.	Повар	Дополнительное к начальному образованию	Повар 3, 4,5 разряд
3.	Электрогазосварщик	Дополнительное к начальному	

		образованию	
4.	Тракторист кат.В,С,Д,Е,Ф	Дополнительное к начальному образованию	
5.	Водитель кат.В	Дополнительное к начальному образованию	

**2.2. Миссия лицея**– эффективное решение социальных и экономических проблем региона путем подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, обладающих высокими гражданскими и нравственными качествами – "Качественное образование – качество жизни".

**2.3 Стратегическая цель:** подготовка профессионально компетентных специалистов, способных к самореализации своих возможностей, социально мобильных, легко адаптирующихся, умеющих вырабатывать и изменять собственную стратегию в современных рыночных условиях развития экономики региона и страны.

***Предпосылки достижения целей:***

- анализ рынка труда и формирование Программы объёмов подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда Луховицкого и близлежащих районов;
- современный уровень научно-методического обеспечения учебного процесса;
- усовершенствование ФГОС третьего поколения, вариативность учебных планов и программ;
- постоянное развитие информационных технологий;
- дальнейшее развитие социального партнёрства.

***Этапы внедрения Программы:***

*1-й этап – подготовительный (2013-2014 учебный год):*

1. Изучение исходных данных в лицее.
2. Определение стратегии и тактики дальнейшей деятельности.
3. Поиск, разработка и корректировка методических материалов, необходимых для работы с ФГОСами третьего поколения.
4. Совершенствование системы управления лицеем.

*2-й этап - практический (2013-2017 годы):*

1. Разработка моделей инновационных проектов и их внедрение в учебно-воспитательный процесс лицея.
2. Повышение качества педагогического труда: внедрение современных педагогических технологий.

3. Внедрение системы мониторинга по результатам реализации Программы.

*3-й этап обобщающий (2017-2018 учебный год):*

1. Мониторинг данных с целью изучения эффективности проводимой работы.

2. Определение перспектив и путей дальнейшего развития лицея.

### **3. Реализация Программы через проектную деятельность**

#### **3.1. Проект «План перехода ГБОУ НПО ПЛ № 100 к созданию системы менеджмента качества.»**

В определении задач развития современного образования и его реформирования приоритетное место занимают вопросы обеспечения его **качества**. В последние годы проблема качества образования приобрела чрезвычайную актуальность. Серьезное влияние на актуализацию качества образования как современную социально-педагогическую проблему оказывает возрастающая интеллектуализация производства, появление рынка образовательных услуг, развитие информационных технологий.

В современном понимании **качество образования** - это не только соответствие знаний обучающихся государственным стандартам, но и успешное функционирование самого учебного заведения, а также деятельность каждого педагога и администратора в направлении обеспечения качества образовательных услуг.

Под внутренним мониторингом качества образования в ОУ понимается деятельность по информационному обеспечению управления образовательным учреждением, основанная на систематическом анализе качества реализации образовательного процесса, его ресурсного обеспечения и его результатов.

Внутренний мониторинг качества образования ориентирован на решение следующих задач:

- систематическое отслеживание и анализ состояния системы образования в образовательном учреждении для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, направленных на повышение качества образовательного процесса и образовательного результата.

- максимального устранения эффекта неполноты и неточности информации о качестве образования, как на этапе планирования образовательных результатов, так и на этапе оценки эффективности образовательного процесса по достижению соответствующего качества образования.

## Разработка СМК лица будет включать следующие этапы:

1. *Формулирование стратегии, политики, целей и задач лица в области качества. Составление плана по разработке, внедрению, поддержанию и совершенствованию СМК лица.*

На основе анализа маркетинговых исследований требований основных потребителей образовательных услуг лица руководство разрабатывает Миссию, цели, политику и обязательства в области качества.

Миссию, стратегические цели и политику в области качества следует документировать. Необходимо фиксировать в письменной форме все цели и обязательства в области качества. Данный документ является первоочередным в составе документации системы управления качеством.

### План по разработке и внедрению СМК

Но-мер	Содержание этапа	Сроки	Ответственный	Результаты
1	2	3	4	5
<b>Разработка системы качества техникума</b>				
1	Корректировка политики, целей и задач лица в области качества.	1 месяц	Директор, Совет лица	Политика качества и цели техникума в области качества
2	Обучение администрации. Цель: создание единой системы качества	2 недели - 1 месяц	Директор	
3	Формирование организационной структуры системы качества - распределение полномочий и ответственности; - назначение уполномоченно-	3 месяца	Совет лица, зам. директора по УПР	Матрица полномочий руководства в области качества  Уполномоченный по качеству

	<p>го лица по качеству;</p> <p>- формирование Совета по качеству;</p> <p>- создание рабочих групп по разработке системы качества и ее документации.</p>			<p>Совет по качеству</p> <p>Рабочие группы по разработке системы качества под руководством уполномоченного по качеству</p>
4	<p>Проецирование политики в области качества на все уровни управления и подразделения лица</p> <p>Цель: Разработка планов и мероприятий, связанных с построением системы качества</p>	2 месяца	Уполномоченный по качеству	
5	<p>Проведение самооценки и анализ существующей системы качества, документации лица и его основных процессов</p>	до 2-х месяцев	Уполномоченный по качеству	Отчет по самооценке и анализу состояния системы качества
6	<p>Определение и описание рабочих процессов, упорядочение существующей документации</p> <p>Цель: Планирование системы качества</p>	6 – 18 месяцев	Уполномоченный по качеству	
6.1	<p>Систематизация процессов, осуществляемых в подразделениях</p>		Уполномоченный по качеству	Реестр процессов
6.2	<p>Определение роли подразделений в рамках процессов СК</p>		Руководители под-	Спецификации процессов

	лица		разделений	
6.3	Определение областей, требующих улучшения		Руководители подразделений	План мероприятий по улучшению
6.4	Определение основных показателей и характеристик рабочих процессов и разработка системы их измерения		Уполномоченный по качеству, Руководители подразделений	1. Перечень основных показателей и характеристик рабочих процессов. 2. Документированная система их измерения, контроля.
7	Разработка документации системы качества: - руководство по качеству; - документированные процедуры ДП; - положения о подразделениях; - должностные и рабочие инструкции; - формы документов; - аттестация рабочих мест.	3-6 месяцев	Уполномоченный по качеству	1. Руководство по качеству 2. Обязательные ДП: а) управление документацией; б) управление записями по СК; в) внутренний аудит; г) управление несоответствиями; д) корректирующие и предупреждающие действия. Прочие ДП. По-

				<p>ложения о подразделениях</p> <p>Должностные и рабочие инструкции</p> <p>Паспорт рабочего места</p>
7.1	Распределение ответственности за создание документов		Уполномоченный по качеству	Матрица ответственности и полномочий
7.2	Разработка модели процессов лица и его подразделений		Уполномоченный по качеству	Модель процессов
7.3	Разработка документированных процедур		Уполномоченный по качеству, Руководители подразделений	Документированные процедуры
7.4	Разработка рабочих инструкций		Руководители подразделений	Рабочие инструкции
7.5	Проведение первой ревизии документации		Уполномоченный по качеству	Заключение по обследованию документации системы качества
8	Идентификация всех возможных видов несоответствий продукции и процессов техникума и разработка системы корректирующих и	3 месяца	Уполномоченный по качеству, Руководители под-	<p>Перечень несоответствий</p> <p>Корректирующие и предупреждающие меро-</p>

	предупреждающих действий		разделений	приятия
<b>Внедрение системы качества техникума</b>				
9	Назначение и обучение уполномоченных по качеству подразделений (УКП)	2 месяца	Уполномоченный по качеству, Руководители подразделений	Компетентные уполномоченные по качеству подразделений лица
10	Разработка плана внедрения СК в лицее	1 месяц	Уполномоченный по качеству, Руководители подразделений	План внедрения СК
11	Расчет потребности в ресурсах для внедрения системы качества	1 месяц	Уполномоченный по качеству, главный бухгалтер	Оценка потребности в ресурсах
12	Выделение ресурсов, необходимых для внедрения системы качества	3 месяца	Директор	Необходимые ресурсы и финансирование
13	Обучение сотрудников в области управления качеством  Цель: Мотивация персонала к внедрению системы качества	3-6 месяцев	Уполномоченный по качеству, Уполномоченные по качеству подразделений	Результаты экзамена, результаты тестирования сотрудников, список посещения семинара

1	2	3	4	5
13.1	Обучение сотрудников из числа руководителей среднего управленческого звена, ключевых сотрудников	по плану обучения	Уполномоченный по качеству	Сотрудники, обладающие компетенциями в области качества
13.2	Проведение уполномоченным по качеству мотивационного семинара для сотрудников	1-2 дня	Уполномоченные по качеству подразделений	
<b>Реализация всех запланированных мероприятий по внедрению системы качества техникума, в том числе:</b>				
14	Внедрение системы качества во всех подразделениях  Цель: Создание эффективно функционирующих элементов системы качества	6-12 месяцев	Уполномоченный по качеству, Руководители подразделений	Отчет о результатах инсталляции системы качества
14.1	Обсуждение процессов системы качества и разработанных процессов подразделения	1-2 недели	Руководители подразделений, Уполномоченные по качеству подразделений	
14.2	Переход подразделений на работу в соответствии с документами системы качества	1-2 месяца	Уполномоченные по качеству подразде-	

			лений	
14.3	Аттестация рабочих мест Цель: Проверка функционирования системы качества на рабочих местах	по плану аттестации	Уполномоченный по качеству, начальник отдела охраны труда и техники безопасности	Отчет о проведении аттестации рабочих мест, должностные инструкции
14.4	Определение обязанностей, полномочий и ответственности каждого сотрудника в рамках системы качества	до 1 месяца	Руководители подразделений	Матрицы полномочий и ответственности сотрудников
14.5	Разработка должностных инструкций	3-4 месяца	Руководители подразделений	Должностная инструкция
15.	Проведение внутреннего аудита системы качества техникума и его подразделений	3-6 месяцев	Группа аудиторов техникума	
15.1	Организация процедуры внутреннего аудита	по плану аудитов	Группа аудиторов техникума	Отчет о проведении внутреннего аудита
15.2	Разработка плана корректирующих мероприятий	1-2 недели	Руководители подразделений	План корректирующих мероприятий
15.3	Реализация плана корректирующих мероприятий	до 1 месяца	Руководители подразделений	Отчет о реализации плана корректирующих мероприятий
16	Утверждение и введение в	1 месяц	Директор,	Полный комплект

	действие разработанных документов системы качества		Уполномоченный по качеству техникума,	документации системы качества техникума
17	Ведение системы качества в полном объеме	После выполнения пп. 1-16	Директор	Приказ о введении системы качества в действие

*2. Обучение высшего руководства и отдельных групп персонала в области качества.*

Формирование СМК в образовательных учреждениях на основе различных моделей является новым направлением в работе, поэтому необходимо провести обучение высшего руководства в области качества, а также тех сотрудников организации, которых планируется задействовать в процессе разработки элементов и документации системы менеджмента качества. Прежде всего, обучение должен пройти сам руководитель и уполномоченный по качеству от руководства

Целью данного этапа является формирование единых позиций руководства в области качества и подготовки специалистов, способных выполнять разработку соответствующих компонентов СМК.

Позднее, в процессе развития работ по разработке и внедрению системы качества, должно проводиться обучение и вовлечение в процесс новых сотрудников организации.

Необходимо отметить, что процесс обучения сотрудников ОУ в области качества должен являться непрерывным процессом, сопровождающим все этапы создания и дальнейшего совершенствования системы менеджмента качества ОУ.

*3. Проецирование стратегии и политики в области качества на все уровни управления и подразделения лицея.*

Стратегические цели и задачи должны быть спроецированы на все уровни управления и структурные подразделения и найти выражение в планах конкретных действий и мероприятий с указанием критериев результативности, сроков выполнения и ответственных.

#### *4. Формирование организационной структуры системы СМК.*

##### **Организационная структура системы качества**

Первым шагом этой работы - назначение уполномоченного по качеству от руководства лица и создание Совета по качеству.

Формирование организационной структуры СМК предполагает:

- четкое распределение всех полномочий и ответственности руководителей всех рангов за обеспечение качества;
- назначение уполномоченного ОУ по качеству из состава высшего руководства ОУ (как правило, зам. директора);
- формирование Совета по качеству;
- назначение уполномоченных по качеству в отдельных структурных подразделениях, в функции которых входит непосредственная разработка и совершенствование системы качества и ее документации.

*5. Самооценка лица (обследование рабочих процессов). Определение и описание рабочих процессов, систематизация и корректировка существующей нормативной (локальной) документации.*

Для оценки сложившейся в лице ситуации в области качества необходимо провести первичную комплексную самооценку (самообследование) и основных его рабочих процессов.

А также определить процессы и виды деятельности лица по анализу, корректировке и систематизации существующей нормативной (локальной) документации и разработать новые недостающие положения. Провести перекрестную проверку всех документов на взаимосогласованность и непротиворечивость их друг другу. При необходимости в часть документов внести коррективы. В результате собрать сборник нормативных локальных актов.

*6. Разработка документации системы менеджмента качества. (Руководство по качеству, документированные процедуры, рабочие инструкции).*

Наиболее сложным и длительным этапом в разработке СМК является процесс создания документации СМК.

В состав разрабатываемой документации СМК ОУ в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2001 входят:

- руководство по качеству;
- документированные процедуры, определяющие порядок реализации рабочих процессов;

• рабочие и должностные инструкции и другие документы системы качества.

В Руководстве по качеству необходимо отразить такие принципы, как ориентация на требования потребителей, активное участие руководства в работе по улучшению качества деятельности лица и др.

### **Система мониторинга, измерений и анализа качества образовательной услуги, процессов и продукции**

Показатель	Инструмент мониторинга	Документ	Критерии оценки
Качество знаний абитуриентов	Собеседование	Аттестат.	- проходной балл аттестата
Качество знаний, умений, навыков	Подведение итогов успеваемости и посещаемости за установленный период	Сводные ведомости успеваемости и посещаемости по группам. Форма «Итоги успеваемости»	- абсолютная успеваемость, (%) - качественная успеваемость, (%) - посещаемость занятий студентами - превышение результатов итогового контроля над входным контролем знаний
Качество УМО	Смотр методической работы за уч. год	Протоколы МЦК.	- соответствие УМО требованиям Положения об УМО
Качество учебных занятий	Внутренний аудит качества учебных занятий	Бланк «Внутренний аудит качества учебного занятия»	- критерии оценки качества учебного занятия, указанные в бланке
Качество материально-технического обеспечения	Смотр учебных кабинетов и лабораторий	Смотровая ведомость	- соответствие материально-технического обеспечения требованиям оснащенности рабочего места
Оценка качества образовательной услуги	Опрос студентов (потребителей)	Анкеты 1) «Студенческая оценка прочитанной дисциплины» 2) «Студенты об организации практики»	- средний балл - % удовлетворенности - основные замечания и пожелания

Оценка качества подготовки выпускников требованиям ФГОС	Итоговая государственная аттестация	Протоколы ГАК	- абсолютная успеваемость - качественная успеваемость - % допущенных к ИГА - % прошедших ИГА - количество дипломов с отличием
Качество кадрового состава педагогического коллектива	Анализ документов	Диплом об образовании Документы о повышении квалификации	- квалификационная категория (в %) - возраст (в %) - имеющие ученые степени, звания и награды за педагогический труд (кол-во и %)
Востребованность выпускников и удовлетворенность качеством подготовки выпускников	Сбор информации о трудоустройстве Запрос в Центр занятости населения Сбор информации от работодателей и выпускников техникума	Данные о трудоустройстве: Письма из Центра занятости населения, Анкета-отзыв о выпускниках техникума, Анкета-отзыв о качестве образовательной услуги	- % трудоустроенных по специальности - % трудоустроенных - % нетрудоустроенных - % удовлетворенности - замечания и пожелания

Необходимо разработать комплект документации по системе качества лицея, включающий документированные процедуры по основным процессам и пять обязательных документированных процедур:

- 1) Управление документацией.
- 2) Управление записями по менеджменту качества.
- 3) Внутренний аудит.
- 4) Управление несоответствиями.
- 5) Корректирующие и предупреждающие действия.

*7. Разработка системы измерения основных показателей и характеристик рабочих процессов.*

Для оценки результативности деятельности лицея, его подразделений и отдельных процессов необходимо определить основные показатели и характеристики рабочих процессов и разработать систему их измерения, контроля, анали-

за степени достижения целей и постоянного улучшения. С этой целью в нужно сформировать общую систему измерений и мониторинга основных рабочих процессов и видов деятельности, предусматривающую соответствующие процедуры:

- измерения удовлетворенности внутренних и внешних потребителей – студентов, работодателей, персонала (преподавательского и вспомогательного персонала), общества и других;
- мониторинга качества основных рабочих процессов с установлением конкретных измеряемых характеристик, зон их допустимых и целевых значений;
- оценки качества полученных знаний, навыков и умений студентов, включая процедуры текущего и заключительного контроля.

*7. Разработка системы корректирующих и предупреждающих действий на основе идентификация всех возможных видов несоответствий продукции и процессов.*

Под несоответствием понимается ситуация, при которой процесс не выполняет установленных для него требований (включая требования к продукции процесса). Такое невыполнение требований процесса может быть в следующих случаях:

- значения характеристик процесса находится вне установленных границ
- значения характеристик процесса демонстрируют нахождение его в неуправляемых условиях (статистически неуправляемое состояние)
- значения характеристик процесса в течение планируемого периода не достигают целевых значений.

Для устранения причин несоответствий продукции и процессов могут предприниматься корректирующие и предупреждающие действия. Корректирующие действия проводятся с целью принятия мер по устранению причин и сведению к минимуму возможностей повторного появления выявленных несоответствий. Предупреждающие действия проводятся с целью принятия мер по устранению причин потенциальных несоответствий для предупреждения их появления.

Корректирующие и предупреждающие действия являются составными частями процесса улучшения качества и предпринимаются адекватно последствиям выявленных или потенциальных несоответствий. В лице для идентификации несоответствий и применения соответствующих мер разработана и внедрена документированная процедура, регламентирующая осуществление корректирующих и предупреждающих действий.

**Внедрение системы менеджмента качества** представляет собой переход лица на работу в соответствии с подготовленными, утвержденными и введенными в действие документами СМК. С этой целью на рабочих местах определяются обязанности, полномочия и ответственность каждого сотрудника в рамках СМК, проверено выполнение персоналом документированных процедур.

В соответствии с планом разработки и внедрения СМК уполномоченные по качеству осуществляли координацию деятельности по внедрению элементов системы качества, определяют методы по совершенствованию СМК. Функции и должностные обязанности уполномоченных по качеству определены в Руководстве по качеству.

Большое значение в реализации плана внедрения СМК было отведено Совету по качеству, на заседаниях которого определялись проблемы и решались вопросы по проведению мероприятий, связанных с внедрением и поддержанием в рабочем состоянии документов СМК.

Работа Совета по качеству ведется по плану, утверждаемому на учебный год и составляемому с учетом основных мероприятий, установленных в Плане разработки, внедрения, поддержания и совершенствования СМК и Программы развития лица. Заседания Совета по качеству протоколируются.

Все разработанные документы СМК: руководство по качеству, документированные процедуры, рабочие и должностные инструкции были утверждены директором и введены в действие.

Уполномоченный по качеству от руководства обеспечивает распространение документов во все подразделения и доведение соответствующих документов до должностных лиц и отдельных сотрудников в части их касающейся.

В процессе внедрения СМК важная роль отводится внутренней самооценке (внутренним аудитам) процессов и подразделений лица.

Этапы поддержания и развития СМК являются основными в стадии жизненного цикла СМК. Они включают следующие действия со стороны руководства: проведение аудитов качества (внутренних и внешних) и непрерывного улучшения СМК лица.

Внутренний аудит качества осуществляется на основе разработанной документированной процедуры.

Внешний аудит качества включает процедуры проведения итоговой государственной аттестации выпускников с участием представителей работодателей в качестве председателей государственной аттестационной комиссии. Все эти процедуры документально оформлены и поддерживаются в рабочем состоянии.

Аудит качества это систематический и независимый анализ, позволяющий определить соответствие деятельности и результатов в области качества запланированным мероприятиям, а также эффективность внедрения мероприятий и их пригодность поставленным целям. Посредством аудита качества проверяется эффективность всех видов деятельности ОУ, обеспечивающих качество. Благодаря этому вскрываются слабые места, принимаются корректирующие меры, контролируется эффективность принятых ранее корректирующих мер в целях обеспечения соответствующего заданным нормам качества и одновременной перепроверки целесообразности всех обеспечивающих качество мер, принимаемых в лицее.

Требования и рекомендации стандартов серии ISO 9000:2000 предусматривают регулярное проведение внутренних проверок (внутренних аудитов) как отдельных рабочих процессов, так и системы качества в целом, а также проведение комплексной самооценки.

Принцип “непрерывного улучшения” является одним из основных моментов деятельности СМК ОУ. Связанные с качеством продукции цели должны быстро приводиться в соответствие с изменением ситуации. Постоянное улучшение достигнутого качества должно всеми сотрудниками пониматься как всегда актуальная цель.

Деятельность по улучшению качества включает четыре взаимозависимых этапа (“цикл Деминга”): наблюдение, сбор информации; разработка мероприятий по улучшению качества; внедрение; анализ. Цикл Деминга известен по аббревиатуре **PDCA**, что подразумевает: P – планирование (Plan), D – выполнение (Do), C – проверка (Check), A – действие /введение норм (Act).

Анализ деятельности СМК позволяет выделить положительные факторы в образовательной деятельности ОУ:

- приоритет образования логично связываются с Миссией лицея и корпоративной стратегией, появляется сформированное видение перспектив развития;
- при функционировании СМК не допускаются интуитивные действия и необоснованные решения, так как разработаны достаточно результативные механизмы предупреждения и разрешения проблем;
- более четкое распределение ответственности и полномочий между подразделениями и более четкое определение критериев оценки результатов осуществляемой деятельности;
- определенность должностных инструкций каждого сотрудника лицея, четкие критерии оплаты труда и материального поощрения повышают прозрачность функционирования учебного заведения;

- студенты получают возможность получать образование гарантированного качества и влиять на важнейшие его составляющие;
- преимущества для администрации: прозрачность и более высокая эффективность управления, возможность для привлечения дополнительных ресурсов; позитивные культурные изменения, улучшение документации.
- повышение авторитета лица и его конкурентоспособности.

Кроме того, сертификация действующей системы менеджмента качества лица можно рассматривать и как условие успешности для прохождения аккредитации и лицензирования.

Одним из требований менеджмента качества в образовании и современного состояния развития рынка образовательных услуг является направленность на удовлетворение запросов и потребностей всех групп потребителей: внешних - учащихся школ, средних профессиональных учебных заведений, ВУЗов, работодателей, внутренних – самих педагогов, осуществляющих междисциплинарную преемственность на протяжении всего образовательного процесса. Это позволяет оперативно и гибко реагировать на изменения

### **3.2. Проект «Компетентностный подход к содержанию образования».**

В стратегии модернизации содержания начального профессионального образования отмечается, что в структуре ключевых компетенций должны быть представлены: компетентность в сфере самостоятельной познавательной деятельности, основанной на усвоении способов приобретения знаний из различных источников информации; компетентность в сфере гражданско-общественной деятельности; компетентность в сфере социально-трудовой деятельности; компетентность в бытовой сфере; компетентность в культурно-досуговой деятельности. Таким образом, в лицея разработан проект компетентностного подхода к содержанию образования.

#### **Задачи:**

Создание психологического климата для развития личности обучающихся и формирование ключевых компетенций, соответствующих уровню подготовки современных требований.

#### **Перечень мероприятий**

№	Мероприятия	Сроки реализации
1.	Индивидуализация учебного процесса. Внедрение современных информационных и педагогических технологий. Реализация направленности учебного процесса и внеклассной работы на формирование общеучебных навыков, развитие мышления, самостоятельности, ответственности обучающихся.	Постоянно

2.	Развитие профессиональной компетентности педагогических кадров: проведение семинаров с педагогами с целью изучения новых педагогических технологий, организация курсов по IT-технологиям.	Постоянно
3.	Целенаправленная работа всего педагогического коллектива по формированию и развитию общеучебных умений и навыков обучающихся их интеллектуальных возможностей.	Постоянно

### **Ожидаемые результаты**

Создание индивидуальной траектории развития участников образовательного процесса, применение в образовательном процессе новых педагогических технологий.

### **3.3 Проект «Развитие социального партнёрства»**

Социальное партнёрство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленными на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Таким образом, планируется основной задачей деятельности лица по созданию системы социального партнёрства поставить привлечение и развитие интереса участников к взаимодействию с целью взаимовыгодных отношений.

**Задачи.** Развитие системы социального партнёрства, расширение круга заинтересованных в сотрудничестве организаций.

#### **Основные направления:**

1. Составление перечня образовательных услуг, которые будут предоставляться лицеем, и определение их востребованности на рынке труда.
2. Становление и развитие Ресурсного центра профессионального образования как структурного подразделения Луховицкого лицея.
3. Определение требований к квалификации и качеству подготовки и переподготовки рабочих кадров, участие работодателей в государственной (итоговой) аттестации выпускников.
4. Определение требований к качеству учебно-программной документации.
5. Развитие материально-технической базы лицея путём налаживания договорных отношений с социальными партнёрами.
6. Разработка системы качества деятельности лицея в работе с социальными партнёрами.

### **Реализация Проекта**

1. Провести маркетинговые исследования с целью выявления потребностей региона в рабочих кадрах и перспектив развития.

2. Удовлетворить потребности региона в квалифицированных рабочих кадрах в целях обеспечения структурных сдвигов экономики Московской области.

3. Обеспечить непрерывное профессиональное образование и обучение обучающихся на основе формирования системы постоянной адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности.

4. Разработать содержание и технологию обучения, ориентированные на повышение качества подготовки будущих рабочих.

5. Формирование ключевых компетенций, соответствующих уровню квалификации рабочего, отвечающего современным требованиям.

### Перечень мероприятий

№	Мероприятия	Сроки реализации
1.	1. Внесение изменений в перечень профессий НПО, которые планирует реализовывать лицей, с учётом требований рынка труда.	2013-2018гг.
2.	Разработка рабочих программ по профессиям НПО, профессиональных модулей, совершенствование организации производственной практики с учётом региональных особенностей. Привлечение работодателей к разработке учебных планов и рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, междисциплинарных курсов.	Постоянно
3.	Развитие системы профотбора и профориентации, работающей в соответствии с требованиями работодателей и рынка труда.	2013-2018г.г.
4.	Ориентация инженерно-педагогических работников лицея на организацию своей работы с учётом современных требований рынка труда.	Постоянно
5.	Совершенствование внебюджетной деятельности.	Постоянно
6.	Расширение сферы дополнительных образовательных услуг	Постоянно
7.	Организация мероприятий, повышающих конкурентоспособность выпускников учреждений профессионального образования (краткосрочные курсы для получения родственной или новой профессии).	2013-2018гг.
8.	Представление информации и аналитических отчетов по мониторингам различных направлений деятельности образовательных учреждений региона в части содействия трудоустройства выпускников.	2014-2018гг.

**Ожидаемые результаты:**

1. Набор обучающихся лица (выполнение контрольных цифр приема).
2. Повышение качества образовательных услуг.
3. Сокращение периода адаптации выпускников в период производственной деятельности.
4. Увеличение набора слушателей в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования.

**3.4. Проект «Становление и развитие Ресурсного центра лицей»**

В рамках проводимых реформ в сфере образования, Министерством образования Московской области создана сеть отраслевых ресурсных центров (РЦ) профессионального образования. Для этого на основе анализа рейтинга эффективности образовательных учреждений за 2011-2012 годы, были отобраны 13 передовых учреждений профессионального образования Московской области. На базе этих образовательных учреждений было принято решение организовать отраслевые ресурсные центры по стратегическим направлениям развития экономики. Одним из таких учреждений стал Профессиональный лицей №100.

Цель: организация обучения инновационным направлениям развития экономики, через создание ресурсного центра отраслевой направленности.

**Задачи.**

1. Выбор инновационных технологий для организации обучения рабочих кадров в РЦ по направлению экологическое земледелие.

1.1. Анализ существующих в мире инноваций в сельском хозяйстве, транспорте и дорожном строительстве.

1.2. Анализ возможных потребностей работодателей региона по внедрению этих инноваций в направлении экологическое земледелие.

1.3. Выбор инноваций и организация частно-государственного партнёрства с бизнес-сообществом.

2. Организация обучения рабочих кадров в РЦ по выбранным инновационным технологиям.

1.1. Анализ возможностей РЦ с целью выявления потребностей для организации профессионального обучения по выбранным инновациям технологиям в области экологического земледелия.

1.2. Создание ресурсной базы (материальной и педагогической) для организации обучения по инновационным технологиям в области экологического земледелия.

1.3. Создание программ обучения инновационным технологиям в области экологического земледелия.

1.4. Организация обучения инновационным технологиям в области экологического земледелия.

3. Пропаганда деятельности РЦ.

4. Мониторинг результативности проекта.

### **Перечень мероприятий**

<b>Мероприятия</b>	<b>Характеристика мероприятия</b>
2013 год	
Задача №1	
Анализ существующих инноваций в сельском хозяйстве, транспорте и дорожном строительстве	<p>1. С помощью сети Интернет и других информационных ресурсов провести анализ существующих в России и за рубежом инноваций в области сельского хозяйства, транспорте и дорожном строительстве и организаций их представляющих.</p> <p>2. Составить «Карту инноваций», в которой указать название инновации, её описание, названия организаций её представляющую и контакты.</p>
Задача №2	
Анализ потребностей работодателей Луховицкого, Зарайского, Озерского регионов во внедрении инноваций	<p>1. Провести встречи с руководителями организаций, которые работают в области сельского хозяйства, транспорта и дорожного строительства с целью выявления их заинтересованности и потребностей во внедрении существующих инноваций. А так же с целью рекламы РЦ.</p> <p>2. Составить «Карту потребностей работодателей», в которой будет указано название организации, описание её видов деятельности, количества сотрудников, название инновации в которой оно заинтересовано, потребности в кадрах и контакты.</p>

2014 год

Задача №3

Анализ ресурсов и выявление потребностей в них у лица для обучения кадров выбранным инновациям

1. Совместно с организациями, поставляющими инновации разработать учебные планы обучения кадров в соответствии с потребностями работодателей.

2. Утвердить учебные планы.

3. Провести анализ существующих ресурсов в лицее, с целью составления «Карты потребностей ресурсов». В карте указать название ОУ и инновации реализуемой на базе лицея, существующие ресурсы и ресурсы которые надо приобрести (МТБ и кадры), с указанием стоимости ресурса и контактами организации её предоставляющей.

4. Провести совещание среди руководителей отделений с участием Координационного совета, с целью распределения средств на приобретение недостающих ресурсов.

Задача №4

Выбор инноваций для организации обучения кадров в рамках РЦ

1. Организовать круглый стол между организациями, поставляющими инновации и организациями, желающими их внедрить. Цель – определить возможности и взаимовыгодные условия внедрения инновации в производство.

2. Составить «Карту возможностей внедрения инновации», в которой указать название инновации, организацию – поставщика инновации, ежегодную потребность в кадрах, примерные затраты на подготовку.

4. Ознакомить все организации с принятыми решениями. Заключить договора-сотрудничества.

Задача №5

Организация обучения кадров выбранным инновациям

1. Приобретение МТБ, привлечение и обучение кадров. Ремонт и оснащение кабинетов, мастерских и лабораторий.

2. Набор слушателей и проведение обучения.

Задача №6

Мониторинг изменения качества подготовки кадров

1. Разработка контрольно-оценочных материалов для контроля качества обучения.

2. Разработка анкет, как для выпускников лицея, так и для работодателей, для выявления уровня удовлетворенности, востребованности и успешности, а так

же выявления слабых и сильных сторон подготовки.

3. Внесение изменений в процесс и содержание обучения в соответствии с результатами мониторинга.

Задача №7

Пропаганда деятельности РЦ

1. Регулярное и своевременное размещение материалов популяризирующих деятельность РЦ на сайте лица и социальных партнёров РЦ.

2. Организация семинаров, конференций по инновациям в сельском хозяйстве, транспорте и дорожном строительстве на базе лица.

### **3.5. Проект «Организация здоровьесберегающей среды в лицее»**

Важным критерием успешной деятельности лица является здоровье участников образовательного процесса. Реализация проекта позволит на 90% сформировать у обучающихся ценностное отношение к здоровью, создаст модель профилактики и коррекции социальных вредностей (табакокурения, алкоголизма, токсикомании, наркомании). В лицее поддерживаются традиции, пропагандирующие здоровый образ жизни, ежегодно отслеживаются параметры личностного здоровья всех участников образовательного процесса. Организовано полноценное питание и 100% обучающихся охвачено горячим питанием. Используются здоровьесберегающие технологии на уроках, постоянно совершенствуется система физкультурно-оздоровительной и профилактической работы, организовано психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса. Создание надлежащих санитарно-гигиенических условий обучения и постоянный контроль, ведет к снижению уровня заболеваемости обучающихся. Мониторинг состояния здоровья учеников даёт основание сделать выводы об увеличении числа обучающихся со средней оценкой физического развития. В лицее обучаются юноши и девушки 16-20 лет, это самые важные периоды интенсивного развития организма, когда происходит его формирование. В этот период на здоровье оказывает влияние большой комплекс социально-гигиенических, экологических и других факторов. Одной из главных целей педагогического коллектива становится формирование и развитие здоровьесберегающей среды, в которой обучающийся ведёт здоровый образ жизни. Здоровьесберегающая среда в образовательном учреждении предоставляет каждому обучающемуся реальную возможность получить полноценное образование, адекватное его способностям, склонностям, возможностям, потребностям и интересам.

#### **Задачи:**

-оптимизация уровня образовательной нагрузки каждого обучающегося;

- проведение системы лечебно-оздоровительных мероприятий;
- реализация системы профилактических мероприятий;
- организация физкультурно-массовых мероприятий;
- оптимизация системы психологической помощи обучающимся;
- формирование благоприятного морально-психологического климата для участников образовательного процесса;
- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности на производственном участке.

#### **Основные направления:**

- 1.Изучить принципы здоровьесберегающей педагогики
- 2.Определить ресурсы, необходимые для формирования здоровьесберегающей среды;
- 3.Выявить механизмы взаимодействия всех субъектов здоровьесберегающей среды;
- 4.Разработать тематику родительских собраний по вопросам здоровьесбережения обучающихся.

#### **Ожидаемые результаты.**

- 1.Создание здоровьесберегающей развивающей модели, способствующей не только сохранению, но и развитию физического, психического, социального здоровья, обеспечивающей высокий потенциал творческих способностей каждого обучающегося.
  - 2.Создание условий для оказания психологической помощи обучающимся и сотрудникам лицея.
  - 3.Апробация и внедрение в практику работы педагогами основных социальных установок; подбор развивающих технологий.
  - 4.Осуществление здоровьесберегающей организации воспитательного процесса.
  - 5.Снижение степени тяжести адаптации (оценивается в динамике при поступлении в ОУ).
  - 6.Отсутствие травматизма.
- Здоровьесберегающая образовательная среда обеспечивает положительную динамику сохранения и укрепления здоровья.

### **3.6. Проект «Многоуровневое учреждение профессионального образования»**

ГБОУ НПО Профессиональный лицей планируется стать многоуровневым учреждением профессионального образования. Который будет реализовывать образовательные программы начального и в дальнейшем среднего профессионального образования. При завершении первой ступени обучения (уровень

НПО) наиболее способные обучающиеся могут продолжить обучение на второй ступени по сокращенной программе и получить диплом о среднем профессиональном образовании.

В регионе рынок труда характеризуется лавинообразным ростом числа вакансий на рабочие профессии высокой квалификации.

Этот спрос силами системы НПО удовлетворить невозможно. Современные предприятия неохотно принимают на работу выпускников ОУ НПО с 3 или 4 квалификационным разрядом. Работодатели готовы принимать на работу выпускников, которые, имея начальное профессиональное образование, повышают свою профессиональную компетентность до уровня среднего профессионального образования (при этом повышая свой квалификационный разряд по рабочей профессии).

Интегрированные образовательные программы и гибкие образовательные маршруты обучающихся, а также система дополнительного образования позволят обучающимся получить профессиональное образование (начального и среднего уровней), а также повышенный разряд по профессии.

В условиях модернизации системы образования лицейпредполагается реализовать посредством решения следующих задач:

Приоритет	Задачи
1.Обновление содержания образования в связи с введениемФГОС третьего поколения и развитие механизмов контроля качества подготовки обучающихся НПО.	1.1.Обновление учебных планов и рабочих программ с учетом потребностей регионального рынка труда. 1.2.Совершенствование методики преподавания дисциплин профессионального и специального блоков профессий. 1.3.Развитие вариативности и многоуровневости образования. 1.4.Совершенствование механизмов контроля качества подготовки обучающихся.
2.Укрепление кадрового потенциала.	2.1.Повышение профессиональной квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.
3.Развитие материально-технической базы.	3.1.Модернизация учебно-производственного оборудования. 3.2.Расширение учебно-производственной базы за счет социальных партнеров.
4.Развитие системы социального партнерства.	4.1.Расширение взаимодействия с социальными партнерами. 4.2.Развитие нормативной базы социального партнерства.

### **Реализация Проекта.**

1. Использовать маркетинговый подход к управлению лицеем (в дальнейшем колледжем):

- сбор и анализ внешней и внутренней информации для мобильного реагирования в условиях рыночных отношений;

- предоставление абитуриентам возможности выбора профессий и специальностей, востребованных на региональном рынке труда;

- обеспечение соответствия получаемого образования ФГОС третьего поколения, запросам работодателей;

- ориентирование на потребности работодателей в количестве и качестве *специалистов-выпускников*;

- рекламная деятельность.

2. Расширение круга социальных партнёров за счёт организаций региона:

- заключение договоров о прохождении производственной практики на базах работодателей;

- внедрение модульно-компетентностной системы обучения;

- повышение качества подготовки *специалистов* в соответствии с международными стандартами.

3. Совершенствовать работу по взаимосвязи с центром занятости по подготовке и переподготовке *специалистов*:

- совершенствовать Программу совместных мероприятий по популяризации рабочих профессий среди молодёжи.

4. Внедрить систему здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса через работу с социальными партнёрами, пропагандирующую здоровый образ жизни:

- разработать цикл лекций для обучающихся группы «риска» медицинским учреждением, работающим по профилактике наркомании.

5. Совершенствовать алгоритм взаимодействия с правоохранительными органами.

### **Прогнозируемые результаты:**

1. Повышение качества образовательных услуг, конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

2. Сокращение периода адаптации выпускников к производственной деятельности.

3. Развитие трудовой мотивации обучающихся и их потребности в самообразовании.

## **Основные приоритеты развития лицея.**

1. Удовлетворение потребностей граждан в получении профессионального образования и квалификации в избранной области профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии.

2. Удовлетворение потребностей общества в квалифицированных рабочих, а в дальнейшем и специалистах.

3. Совершенствование системы платных образовательных услуг.

4. Реализация системы непрерывного многоуровневого профессионального образования.

5. Создание современной учебно-материальной базы в условиях дефицитного финансирования.

6. Усиление роли практического обучения; внедрение активных методов обучения, основанных на решении реальных профессиональных проблем;

7. Развитие дополнительных образовательных, интеллектуальных и производственных услуг, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров, обучение взрослого населения.

### **Задачи.**

1. Приведение структуры подготовки рабочих кадров в соответствие с образовательными запросами населения, потребностями рынка труда, демографическими процессами.

2. Качественная подготовка рабочих кадров, ориентированная на образовательные профессиональные программы базового и повышенного уровня НПО.

### **Основные направления:**

1. Формирование объемов и профильной структуры подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями населения и рынка труда.

2. Согласование профильной структуры подготовки рабочих кадров с динамикой развития среднего уровня профессионального образования.

3. Дальнейшее развитие многопрофильности и многофункциональности лицея, как основы расширения спектра образовательных услуг, обеспечивающих удовлетворение потребностей рынка труда.

4. Развитие лицея как многоуровневого инновационного образовательного учреждения.

5. Развитие учебно-производственной деятельности, соответствующей профилю подготовки рабочих кадров.

### **Перечень мероприятий**

№ п/п	Мероприятия
----------	-------------

1.	Изучение и анализ потребностей в специалистах НПО на рынке труда в региональном и профессиональном аспекте. Создание рабочей группы по анализу потребностей в рабочих кадров на рынке труда региона.
2.	Реализация программ профессионального обучения незанятого населения.
3.	Развитие дополнительных образовательных услуг, переподготовка и повышение квалификации незанятого населения.
4.	Реализация системы непрерывного многоуровневого профессионального образования; осуществление интеграции с учреждениями НПО и СПО.
5.	Развитие договорной структуры с работодателями.
6.	Корректировка содержания планов по профессиям НПО в соответствии с запросами работодателей.
7.	Оказание дополнительных образовательных услуг для населения Луховицкого и близлежащих районов (организация платных курсов по подготовке и переподготовке рабочих кадров.
8.	Создание профессиональных программ для подготовки и переподготовки рабочих кадров с учётом востребованности рабочих на рынке труда Московской области профессий НПО.

### 3.7. Проект «Воспитательная система лицея»

В современных экономических условиях развития образования Московской области программа воспитательной работы с обучающимися – это программа формирования личности выпускника, который проходит путь самопознания, самоопределения и самореализации.

**Система воспитательной работы** – это комплексная система организации различных видов педагогической деятельности в учебно-воспитательном процессе, направленная на приобретение учащимися и педагогами в ходе личностно-ориентированного взаимодействия опытов и способов гражданского поведения.

**Общая воспитательная проблема** – асоциальное поведение подростков, размытость нравственных ориентиров, их правовая безграмотность, отсутствие гражданской позиции, низкий уровень социального интеллекта, профессионального самосознания, коммуникативных навыков.

**Стратегическая воспитательная задача** – формирование личностных и профессиональных компетенций конкурентоспособного выпускника, ориентированного на здоровый образ жизни, саморазвитие и профессиональную самореализацию.

**Концепция воспитательной работы** заключается в том, чтобы создать условия в образовательном учреждении для полноценного развития личности подростка, его социального интеллекта, познавательной сферы, коммуникативных навыков, способствующих профессиональному самоопределению и адаптации на рынке труда.

Система воспитания содержит целевой, содержательный, деятельностный и аналитико-результативный компоненты, охватывающие ряд **основных направлений воспитательной работы**:

1. Учебно-познавательная деятельность.
2. Научно-методическая деятельность.
3. Социально-психолого-педагогическая.
4. Общественно-патриотическая деятельность.
5. Физкультурно-оздоровительная деятельность.
6. Нравственно-правовая деятельность.
7. Нравственно-эстетическая деятельность.
8. Трудовая деятельность.
9. Взаимодействие с семьей, работа с родителями.

Работа педагогического коллектива в данном направлении предполагает создание единого информационного пространства, дальнейшее развитие студенческого самоуправления, активное взаимодействие со всеми субъектами профилактики, привлечение к проблеме воспитания социальных партнеров.

Организация воспитательной работы представлена на рисунке 1.

**Для реализации** поставленных целей необходимо решение следующих **воспитательных задач**:

1. Создание условий мотивации подростков к познавательной деятельности, получению образования и профессии.
2. Расширение научно-методического обеспечения воспитательной работы, разработка модели личности выпускника.

3. Создание условий для творческой и профессиональной самореализации личности подростков.

4. Совершенствование работы студенческого самоуправления, содействие проявлению социальной смелости, активности и самостоятельности подростков.

5. Усиление роли семьи в воспитании детей, привлечение родителей к организации учебно-воспитательного процесса.

6. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся.

7. Формирование правового сознания подростков, нравственной и правовой культуры.

8. Повышение эффективности работы по воспитанию гражданственности и патриотизма, духовно-нравственных идеалов.

9. Своевременное информирование подростков по всем социальным вопросам.

10. Совершенствование работы с трудными подростками, организация продуктивного психолого-педагогического сопровождения.

11. Дальнейшее развитие программы социальной поддержки обучающихся.

12. Разработка и внедрение профилактических программ, социальных проектов.

13. Организация активного взаимодействия со всеми субъектами профилактики асоциального поведения подростков.

14. Привлечение социальных партнеров к решению воспитательных задач социальной адаптации подростков.

Смыслом педагогической деятельности в данном направлении является организация совместного поиска социальных целей воспитательного процесса в образовательном учреждении, в основе которого – ценности гражданского общества и специфика современного профессионального образования. С этой целью необходимо адекватно осмысленным ценностям организовать образовательное пространство учреждения, овладеть различными технологиями воспитательной работы, которые будут способствовать формированию у подростков

умений анализировать социальную действительность, делать обоснованный выбор, нести ответственность за собственные решения, социально адаптироваться к современной жизни.

Стратегия развития воспитательной работы определяет **модель личности выпускника**, обладающей набором жизненно-значимых и профессиональных качеств – компетенций. Проблема отбора ключевых компетенций является одной из важнейших для модернизации содержания профессионального образования.

Мировой образовательной практикой обозначен **набор ключевых компетенций**:

- **компетенции в сфере познавательной деятельности**, основанные на усвоении способов самостоятельного приобретения знаний из различных источников информации, в том числе вне образовательного учреждения;

- **компетенции в сфере общественной деятельности** (выполнение ролей гражданина, члена социальной группы, коллектива);

- **компетенции в сфере трудовой деятельности** (навыки организации учебного труда, этика трудовых взаимоотношений в коллективе, анализ ситуации на рынке труда, умение нести ответственность, оценивать и совершенствовать свои профессиональные возможности, навыки самоорганизации);

- **компетенции в сфере бытовой деятельности** (аспекты семейной жизни, укрепление собственного здоровья);

- **компетенции в сфере культурной деятельности** (набор путей и способов использования свободного времени, культурно и духовно обогащающих личность).

Модель личности выпускника образовательного учреждения, реорганизованного из ГБОУ НПО профессиональный лицей №100 МО в ГБОУ СПО «Агропромышленный техникум» Московской области, включает в себя 5 основных компетенций:

1. **Профессиональные компетенции** – способность эффективно использовать современные технологии в своей профессиональной деятельности.

2. **Компетенция осознанного выбора** – готовность делать осознанный и ответственный выбор, выявлять проблему на основе анализа ситуации и принимать решения.

**3. Коммуникативная компетенция** – умение работать в команде, влиять на принятие совместных решений на основе толерантности.

**4. Социальная компетенция** – социальная адаптация, готовность к самообразованию, саморазвитию и самореализации.

**5. Информационная компетенция** – способность выбирать необходимую информацию на основе критического анализа.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный
<b>1</b>	<b>Учебно-познавательная деятельность</b>		
1.1	Развитие познавательной сферы, мотивации к учебному труду через проведение учебных занятий, производственного обучения.	В течение учебного года	Педагогический коллектив
1.2	Организация досуга через проведение кружков в образовательном учреждении и по месту жительства.	Систематически	Кл.руководители, руководители кружков
1.3	Проведение тематических классных часов.	2 раза в месяц ежегодно	Кл.руководители
1.4	Организация и проведение Урока знаний 1 сентября.	1 сентября ежегодно	Кл.руководители
1.5	Организация предметных недель и олимпиад.	1 раз в год	Преподаватели-предметники
1.6	Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства.	1 раз в год	Старший мастер, мастера п/о
1.7	Организация продуктивной работы библиотеки (выставки литературы; викторины; конкурсы эрудитов; библиотечный час; работа с фондом)	В течение учебного года	Заведующая библиотекой
1.8	Проведение воспитательных, этических и правовых бесед.	2 раза в месяц ежегодно	Зам. директора по УВР, кл. руководители, сотрудники ОДН, КДНиЗП

1.9	Взаимопосещение открытых мероприятий.	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
1.1 0	Введение факультативного курса «Как стать успешным».	1 раз в месяц с 2014 г.	Рук. волонтерской организации «Молодая гвардия»
1.1 1	Организация систематической лекционной работы по пропаганде здорового образа жизни.	1 раз в месяц ежегодно	Зам. директора по УВР, кл. руководители, представители ФСКН, ЦРБ, Центра «Жизнь», Центра «Ариадна»
1.1 2	Проведение круглого стола по глобальным проблемам современности	1 раз в год	Зам. директора по УВР, социальный педагог.
1.1 3	Создание единого информационного пространства (информирование через СМИ, газету образовательного учреждения «Профессионал», радиопередачи, молодежный листок «Информационный вестник», Памятки для учащихся и родителей, стенды по воспитательной работе, информационные линейки).	Систематически	Зам. директора по УВР, социальный педагог, педагог-психолог.
<b>2</b>	<b>Научно-методическая деятельность</b>		
2.1	Создание банка данных методического обеспечения и нормативно-правовой базы воспитательной работы.	Сентябрь – декабрь 2013 г.	Зам. директора по УВР.
2.2	Систематизация сборников сценариев внеклассных мероприятий	Октябрь 2013 г.	Методист.
2.3	Доработка Положений по деятельности Совета профилактики, Совета студенческого самоуправления, Совета общежития.	Сентябрь 2014 г.	Зам. директора по УВР, методист.
2.4	Доработка Положения о стипендиальном фонде.	Сентябрь 2013 г.	Зам. директора по УВР, зам. директора по УПР
2.5	Разработка порядка реализации долгосрочной профилактической программы	Январь 2013 г.	Зам. директора по УВР, социальный педагог.

	«Мой выбор».		педагог, педагог-психолог, экономист.
2.6	Разработка долгосрочной профилактической программы патриотического воспитания молодежи «Служу Отечеству».	Сентябрь 2014 г.	Преподаватель – организатор ОБЖ.
2.7	Разработка долгосрочной профилактической программы по духовно-нравственному воспитанию.	Октябрь 2015 г.	Зам. директора по УВР, социальный педагог, педагог-психолог, методист.
2.8	Разработка социального проекта по социальной адаптации детей-сирот.	Июль 2013 г.	Зам. директора по УВР, социальный педагог, педагог-психолог.
2.9	Разработка социального проекта по формированию позитивного отношения к здоровому образу жизни.	Октябрь 2015 г.	Зам. директора по УВР, рук. физвоспитания, преподаватель – организатор ОБЖ.
2.10	Разработка социального проекта по правовому воспитанию подростков.	Июнь 2016г.	Зам. директора по УВР, социальный педагог, методист.
<b>3</b>	<b>Социально-психолого-педагогическая деятельность</b>		
3.1	Организация продуктивного психолого-педагогического сопровождения учащихся (диагностика, анкетирование, тестирование, тренинги, индивидуально-коррекционная работа, составление психолого-педагогических характеристик и рекомендаций).	Систематически	Зам. директора по УВР, педагог-психолог, патронатные воспитатели, кл. руководители.
3.2	Внедрение и совершенствование программы социального сопровождения учащихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (защита личных и имущественных прав, правовые беседы, обучающие семинары, круглые столы).	2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР, социальный педагог, патронатные воспитатели, кл. руководители.
3.3	Взаимодействие с субъектами профилактики – КДНиЗП, ОДН, отдел опеки	2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР, социальный

	и попечительства (совместная работа с детьми «группы риска», детьми-сиротами).		педагог, педагог-психолог, патронатные воспитатели, кл. руководители, мастера п/о.
3.4	Развитие постинтернатного патроната детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР, социальный педагог.
3.5	Трудоустройство и оздоровительный отдых в летний период детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	Июль-август 2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР, социальный педагог.
3.6	Составление социальных карт и социальных паспортов учебных групп.	Сентябрь 2013 – 2018 гг.	Кл.руководители.
3.7	Организация внеклассных мероприятий, привлечение к ним трудных подростков.	В течение учебного года	Зам директора по УВР, педагог-организатор.
3.8	Проведение политчасов в учебных группах.	1 раз в месяц 2014 -2018 гг.	Кл.руководители
3.9	Организация встречи выпускных групп с работодателями.	Апрель, май 2013-2018 гг.	Администрация.
<b>4</b>	<b>Общественно-патриотическая деятельность</b>		
4.1	Организация работы Совета профилактики, Совета студенческого самоуправления, Совета общежития.	Сентябрь-июнь 2013 – 2018 гг.	Администрация, воспитатель общежития.
4.2	Организация и проведение Дня открытых дверей.	Апрель 2013 – 2018 гг.	Администрация.
4.3	Участие в региональных ярмарках вакансий учебных мест, ярмарках труда.	По графику проведения ярмарок 2013 – 2018 гг.	Администрация.
4.4	Расширение экспозиции Уголка боевой славы.	Май 2014-2018 гг.	Преподаватель истории.
4.5	Создание экспозиции историко-краеведческого музея «Истоки», паспортизация музея.	2013 – 2014 гг.	Зам. директора по УВР, Зав. читальным залом.

4.6	Организация продуктивной музейной работы (подготовка экскурсоводов, участие в областном конкурсе музеев, проведение на базе музея лекций, экскурсий, бесед, круглых столов).	2015 – 2016 гг.	Зав. читальным залом.
4.7	Проведение Уроков Памяти, посвященных событиям ВОВ.	Май 2013 – 2018 гг.	Классные руководители.
4.8	Участие в митингах и молодежной патриотической Акции «Свеча Памяти», посвященных Дню Победы.	Май 2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР.
4.9	Проведение военно-патриотического праздника «Служу Отечеству».	Февраль 2013 – 2018 гг.	Рук. физвоспитания, преподаватель -организатор ОБЖ.
4.1 0	Проведение соревнований по военно-прикладным видам спорта.	1 раз в год	Преподаватель - организатор ОБЖ.
4.1 1	Участие в районном мероприятии «День призывника», военно-полевых сборах.	1 раз в год	Преподаватель - организатор ОБЖ.
4.1 2	Участие в мероприятиях, посвященных праздникам «День народного единства», «День России», «День Конституции», «День студента», «День Защитника Отечества».	В соответствии с календарем памятных дат.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
4.1 3	Приобщение студентов к волонтерскому общественному движению «Молодая гвардия» партии Единая Россия.	2013 – 2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
<b>5</b>	<b>Физкультурно-оздоровительная деятельность</b>		
5.1	Проведение Единых Дней здоровья	Сентябрь 2013 – 2018 гг.	Рук. физвоспитания.
5.2	Участие в областной Спартакиаде по 10-ти видам спорта.	2013 – 2018 гг.	Рук. физвоспитания.
5.3	Проведение спортивных соревнований, легкоатлетических кроссов, лыжных гонок.	По плану спортивных соревнований 2013 – 2018 гг.	Рук. физвоспитания, преподаватели физической культуры.
5.3	Проведение олимпийского и паралимпийского уроков.	1 раз в год 2013-2018 гг.	Преподаватели физической культуры.

			туры.
5.4	Организация продуктивного проведения Дней профилактики (выступления агитбригады, демонстрация видеороликов, просветительские беседы).	Октябрь, январь, апрель 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, инспектор ОДН, представители ФСКН.
5.5	Участие во Всероссийской Акции «Здоровье –твое богатство».	3 раза в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, рук. физвоспитания.
5.6	Внедрение профилактической программы «Твое здоровье» через предмет ОБЖ, классные часы.	С 2014 г.	Преподаватель-организатор ОБЖ, кл. руководители.
5.7	Организация профилактического осмотра специалистами ЦРБ.	1 раз в год 2013-2018 гг.	Медицинская сестра.
5.8	Организация полноценного горячего питания.	3-4 раза в день, постоянно.	Зав. столовой.
5.9	Конкурс плакатов «Мы выбираем жизнь».	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР.
5.10	Участие в районном профилактическом лектории	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР.
5.11	Взаимодействие с медико-просветительским Центром «Жизнь» и медико-реабилитационным Центром «Ариадна».	2 раза в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР.
<b>6</b>	<b>Нравственно-правовая деятельность</b>		
6.1	Деятельность по выявлению трудных подростков, диагностика эмоционально-волевой сферы.	Сентябрь-октябрь 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-психолог.
6.2	Организация систематической индивидуальной работы с трудными подростками (профилактические беседы с администрацией, взаимодействие с семьей, беседы на уровне учебной группы, работа с инспектором ОДН, вызов на Совет профилактики, диагностирование педагога-психолога и др.)	Систематически в течение года 2013-2018 гг.	Администрация, педагог-психолог, классные руководители, инспектор ОДН, социальный педагог.
6.3	Лекторий, викторины по безопасному движению на дорогах.	4 раза в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по безопасности, инспектор ПДД.
6.4	Правовые беседы с подростками, бесе-	1 раз в месяц	Кл. руководители,

	ды по профилактике правонарушений, соблюдению единых требований для обучающихся.	2013-2018 гг.	зам. директора по УВР.
6.5	Проведение круглого стола «Подросток и закон»	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, инспектор ОДН.
6.6	Проведение рейдов совместно с инспектором ОДН в места массового отдыха молодежи.	2 раза в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, Зам. директора по безопасности, инспектор ОДН.
6.6	Проведение тематических классных часов по проблемам толерантности, взаимодействия, коммуникабельности.	1 раз в месяц 2013-2018 гг.	Кл.руководители.
6.7	Организация продуктивного информирования подростков о деятельности службы доверия.	Постоянно.	Зам. директора по УВР.
<b>7</b>	<b>Нравственно-эстетическая деятельность</b>		
7.1	Организация цикла этических бесед «Вежливость открывает все двери», «Разговор о правде и лжи», «Что значит быть взрослым?», «Главные ценности жизни», «Все мы разные» и др.	1 раз в месяц 2013-2018 гг.	Кл.руководители, патронатные воспитатели, социальный педагог, педагог-психолог.
7.2	Проведение цикла классных часов в рамках профилактической программы «Твой выбор» о ценности жизни, умении сделать правильный выбор.	1 раз в месяц 2013-2018 гг.	Кл.руководители.
7.3	Организация экскурсий к памятникам христианской культуры.	1 раз в 3 месяца 2013-2018 гг.	Социальный педагог.
7.4	Проведение конкурсов плакатов, рисунков, стенгазет к памятным датам и праздникам.	В течение года 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
7.5	Проведение фотоконкурса по нравственно-эстетической тематике: «Все прелести погоды», «Зодчество Подмосковья», «Мои друзья», Портрет ветерана», «Человек труда» и др.	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
7.6	Проведение конкурсов творческих работ (сочинения, эссе, рефераты, доклады, презентации и др.)	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.

7.7	Организация конкурсов чтецов «Осенний перезвон», вокальной песни «Мелодия весны».	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
7.8	Организация круглого стола для выпускников «Спасибо, вам – учителя»	1 раз в год 2014-2018гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
7.9	Организация часов общения на базе библиотеки «Мир наших увлечений».	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зв.библиотекой.
7.10	Организация лектория в рамках Всемирного Дня борьбы со СПИДом.	1 раз в год 2014-2018 гг.	Зам. директора по УВР, специалисты ЦРБ.
7.11	Организация и проведение внеклассных мероприятий, посвященных Дню Учителя, Дню студента, Дню матери, а также «Посвящение в студенты», «Осенний бал», «Новогоднее представление», «Мисс очарование», «Татьянин день», «День Святого Валентина».	По графику внеклассных мероприятий 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор.
7.12	Участие в областных конкурсах «Студенческая весна», «Зажги свою звезду», «Юные таланты Московии».	По графику областных мероприятий 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, педагог-организатор
<b>8</b>	<b>Трудовая деятельность</b>		
8.1	Организация систематической и продуктивной работы на территории учебного хозяйства.	Весна, осень 2013-2018 гг.	Зам. директора по УПР, старший мастер.
8.2	Организация и проведение областной экологической Акции «Студенческий лес».	Весна, осень 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, старший мастер, организатор ОБЖ.
8.3	Организация трудовых субботников по уборке территории, кабинетов, лабораторий, субботников на мемориале.	В течение года 2013-2018 гг.	Зам. директора по УПР, старший мастер.
8.4	Организация трудовых десантов «Сделаем вместе».	2 раза в год 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, организатор ОБЖ.
8.5	Организация и проведение Акции «Милосердие».	В течение года 2013-2018 гг.	Педагог-организатор, кл. руководители
8.6	Проведение педагогического всеобуча	1 раз в год	Зам. директора по

	«Качество знаний»	2013-2018 гг.	УПР.
8.7	Организация помощи библиотеке по ремонту книг и учебников.	1 раз в год 2013-2018 гг.	Зв.библиотекой.
8.8			
<b>9</b>	<b>Взаимодействие с семьей, работа с родителями</b>		
9.1	Организация и проведение родительских собраний образовательного учреждения.	Сентябрь, январь 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, Кл.руководители.
9.2	Организация и проведение родительских собраний в учебных группах.	1 раз в полу- годие 2013-2018 гг.	Кл.руководители.
9.3	Работа с родителями по профессиональной ориентации абитуриентов.	В течение го- да 2013-2018 гг.	Администрация, Кл. руководители, мастера п/о.
9.4	Проведение родительских дней.	2 раза в ме- сяц 2013- 2018 гг.	Администрация, Кл. руководители, мастера п/о.
9.5	Проведение диагностики особенностей учащихся, составление рекомендаций и Памяток для родителей.	Первое полу- годие 2013-2018 гг.	Педагог-психолог. Зам. директора по УВР.
9.6	Организация работы с родителями неуспевающих и нарушителями единых требований для обучающихся.	В течение го- да 2013-2018 гг.	Администрация.
9.1 0	Организация продуктивной работы по взаимодействию с семьями «группы риска».	В течение го- да 2013-2018 гг.	Зам. директора по УВР, социальный педагог.

### **3.8. Проект «Создание библиотечного центра лицея»**

**Программа развития библиотеки.** Программа развития библиотеки направлена на организацию учебного процесса, обеспечивающего интеграцию знаний обучающихся в целостное мировоззрение, развитие профессиональной компетенции как условие подготовки конкурентоспособного рабочего.

В основу Программы положены следующие идеи:

- 1.Создание комфортной библиотечной среды.
- 2.Расширение территориального и информационного пространства библиотеки.
- 3.Формирование высоконравственной, творчески мыслящей личности, способной в дальнейшем участвовать в развитии общества, обладающей прочными знаниями, высокой профессиональной квалификацией.

4. Обеспечение индивидуального характера развития личности обучающегося, создание условий для развития его индивидуальных задатков, интересов и склонностей путем внеаудиторного дифференцирования.

5. Библиотека образовательного учреждения является учебно-информационным центром. Она предоставляет учебные материалы инженерно-педагогическому коллективу, обучающихся и родителям обучающихся для организации учебного процесса и создания условий для дальнейшего непрерывного образования. Вся работа библиотеки направлена на поддержание учебной деятельности и расширения ее возможностей поэтому ни одна предметная неделя, ни один месячник, посвященный знаменательным и памятным датам, важнейшим историческим событиям не проходят без ее участия. Это и выставки, конкурсы, обзоры литературы, занимательные литературные игры и вечера.

#### **Основные задачи деятельности библиотеки:**

1. Развитие и саморазвитие обучающихся, создание условий для непрерывного образования.

2. Гармоничное сочетание социализации (освоение обучающимися норм и ценностей общества) и субъективации (развитие уникального внутреннего мира каждого обучающегося).

3. Воспитание творческих способностей.

4. Достижение «стандарта чтения», то есть такого уровня читательской компетенции и читательского развития, который необходим для здоровья нации, для обеспечения ее интеллектуального, нравственного и эстетического развития; формирование информационной культуры личности.

5. Обеспечение открытости библиотеки для всех участников образовательного процесса, всех слоев общества, обладающих разными интеллектуальными и физическими возможностями.

6. Создание условий способствующих, обучению обучающихся основам читательской, медиа, информационной, компьютерной, информационно-коммуникативной грамотности и компетенции личности.

7. Обеспечение доступа пользователя к объективной и всесторонней информации о мире в доступной и безопасной для него форме.

8. Взаимообогащение традиционной книжной культуры и новой «электронной».

9. Осуществление требования информационной безопасности и гуманистической направленности электронных продуктов, доступных обучающимся.

10. Развитие содержательного общения между пользователями воспитание культуры общения.

#### **Основные направления работы библиотеки:**

1. Патриотическое воспитание – формирование чувства патриотизма, сознание активного гражданина, обладающего политической культурой, критическим мышлением.

2. Краеведческое воспитание – воспитание любви к родному краю, любви к истории родного края.

3. Воспитание здорового образа жизни – формировать комплекс знаний о себе, человеческих отношениях, окружающем мире; формировать активную и здоровую жизненную позицию.

4. Духовно-нравственное воспитание – развитие свободно, жизнелюбивой, талантливой личности, обогащённой научными знаниями, готовой к созидательной и творческой деятельности, нравственному поведению; формировать нравственное отношение человека к труду, родному краю, природе.

5. Семейное воспитание – воспитание уважения к семье, семейным традициям; потребности создать прочную семью, семейный уют; воспитание ответственности перед близкими людьми – родителями, супругами, детьми.

6. Экологическое воспитание – воспитание экологической культуры, любви к природе, сознательного отношения к окружающему нас живому миру.

7. Эстетическое воспитание – воспитания чувства к прекрасному, культуры поведения.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации
1	Инвентаризация фонда отраслевой литературы	2014г.
2	Составление Программы комплектования на приобретение учебных и методических пособий по различным направлениям в рамках реализации инновационной образовательной программы.	2014г.
3	Обучение основам информационной культуры обучающихся и педагогов.	2013-2018гг.
5	Реорганизация читального зала в полифункциональный зал информационной поддержки образования.	2013-2018гг.
6	Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса для обучающихся.	2013-2018гг.

### Ожидаемые результаты:

-сокращение до минимума потерь времени при обслуживании на основе создания единого библиотечного пространства;

-создание эстетически и психологически комфортной среды, стимулирующей желание посещать данное место как можно чаще;

-повысить количество пользователей библиотеки.

### **3.9. Проект «Методическое сопровождение лица»**

В условиях модернизации системы образования пересматривает свои приоритеты с учётом социально-экономического развития, стратегию поведения на рынке образовательных услуг.

Одна из основных задач лица состоит в обеспечении различных сфер экономики региона высококвалифицированными специалистами-практиками.

Приоритетное внимание в лице должно уделяться научно-методической подготовке преподавательского коллектива. С этой целью преподаватели прошли курсы повышения квалификации при ГОУ ВПО АСОУ г.Москва, ГОУ ВПО МГОСГИ г.Коломна, МГОГИ г.Орехово-Зуево. На занятиях осуществляется тесная межпредметная связь общеобразовательных дисциплин с дисциплинами спецциклов.

Научно-методическим советом и администрацией лица разработана и внедряется комплексная программа повышения квалификации преподавателей:

1.Методические и теоретические семинары. Цель – совершенствование методического мастерства преподавателей.

2.Мастер-классы. Цель – повышение профессионального мастерства под руководством мастеров п/о.

3.Участие в мероприятиях различного уровня и направленности.

Научно-методический совет анализирует, координирует всю методическую работу под руководством заместителя директора по УПР. Членами совета являются методист, председатели предметных (цикловых) комиссий.

#### **Задачи:**

1.Тиражирование передового педагогического опыта, инноваций преподавателей, мастеров производственного обучения.

2.Выявление творческого потенциала педагогических работников лица.

3.Распространение новейших методических разработок.

4.Удовлетворение информационных, учебно-методических, образовательных потребностей педагогов

5.Создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников лица.

6.Оказание учебно-методической и научной поддержки всем участникам образовательного процесса.

7.Содействие и выполнение целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования, воспитания, молодёжной политики и других программ и проектов.

В связи с инновационной деятельностью лица за основу взяты следующие направления методической службы:



**стратегическое** - определение конкурентоспособности на рынке труда и образовательных услуг.

**маркетинговое** - изучение спроса и предложения рынка труда, запросов потребителей образовательных услуг, требований работодателей.

**информационное** – создание единой информационной, организационной, методической учебно-воспитательной среды.

**социально-адаптивное** – подготовка обучающихся и выпускников к адаптации и успешному трудоустройству.

**научно-экспериментальное** – вовлечение в экспериментальную работу педагогов и обучающихся.

**Функции методического кабинета:**

- анализ, оценка, разработка актуальных направлений оказания методических услуг;

- обучение, мотивация, самоопределение педагогов, составление индивидуальных программ развития профессиональной компетенции;

- обучение, самоопределение методиста, составление программ и алгоритмов оказания методических услуг;

- оценка, экспертиза деятельности педагогов.

**Мониторинг и сопровождение профессиональной карьеры.**

Аналитическая (мониторинговая) деятельность включает в себя:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования;

- изучение, анализ состояния и результатов методической работы лицея, определение направлений совершенствования методической работы;

- сбор и обработка информации о результатах учебно-воспитательной работы;

- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

**Предметные (цикловые) комиссии предполагают:**

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации в межаттестационный и межкурсовой периоды;

- планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и профессиональных работников, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

- подготовку и проведение научно-практических конференций, конкурсов профессионального педагогического мастерства и других форм развития компетентности педагогических работников;

- организация и проведение фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций обучающихся.

**Маркетинговая служба** образовательного учреждения состоит из таких крупных блоков как:

- модульная программа профориентационной работы;
- единое образовательное пространство;
- работа с абитуриентами;
- профориентация внутри лица;
- работа с выпускниками.

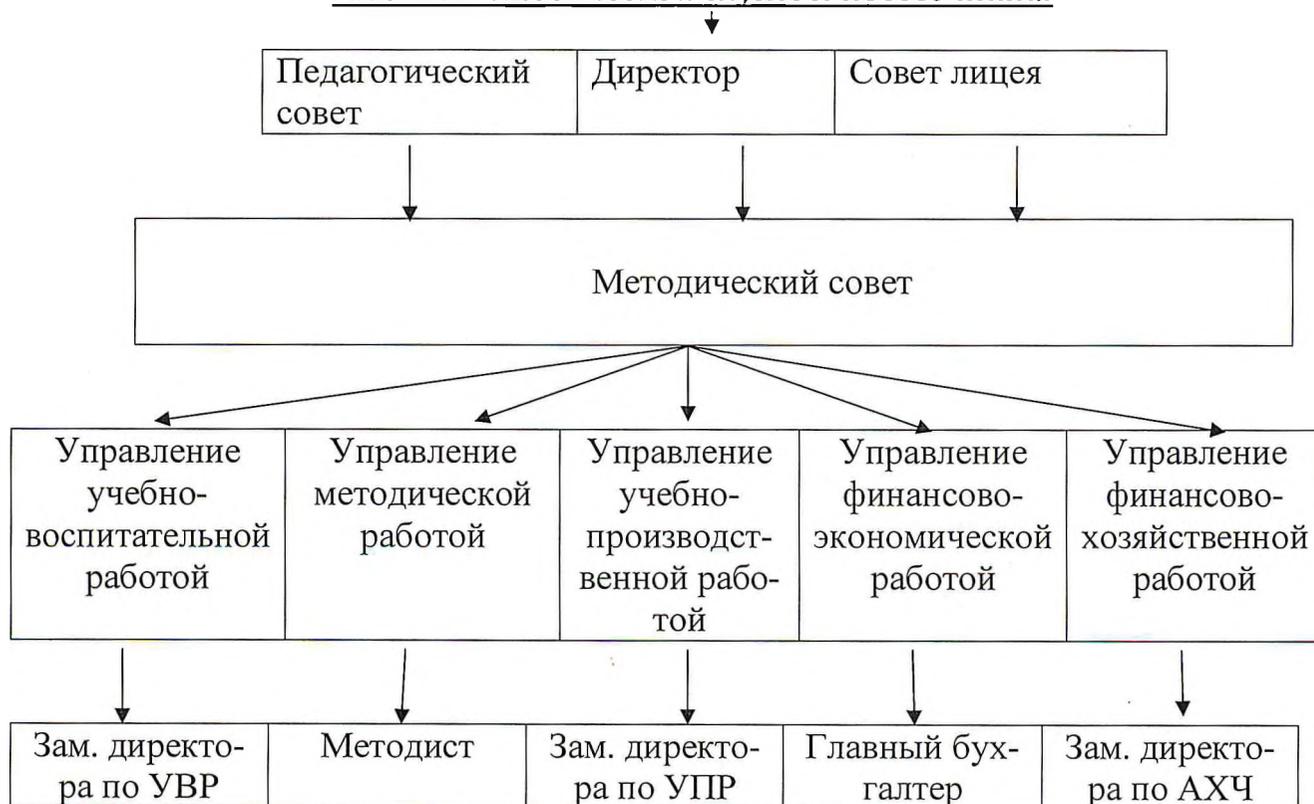
**Научно-техническое общество обучающихся (НТОО).**

Основная цель деятельности НТОО всестороннее содействие изобретательской и другой творческой деятельности обучающихся.

Основные задачи:

- содействие формированию условий для раскрытия научного и творческого потенциала обучающихся.
- поиск и поддержка талантливых исследователей среди обучающихся, предоставление им всесторонней помощи
- информационная и издательская деятельность.

**Модель методической службы нового типа.**



В современном российском образовании увеличивается разнообразие форм и методов, способов и средств, применяемых в образовательном процессе, количественно и качественно изменяется его содержание. С одной стороны, это

создаёт новые возможности для обучения и воспитания. С другой стороны, возрастает опасность дезинтеграции образовательного процесса, потери его системного качества, разрыва процессов обучения и воспитания.

**Задачи.** Ориентировать не только на усвоение знаний, но и на развитие мышления, выработку практических навыков, оптимальное сочетание теоретических и практических знаний, на применение активных методов и повышение роли самообразовательной работы обучающихся.

**Основные направления:**

1. Межпредметная интеграция на основе модульного построения содержания учебных дисциплин в соответствии с ФГОС третьего поколения.

2. Развёртывание в пространстве урока процессов самопознания, самоопределения, самореализации, совместного развития и саморазвития обучающихся.

3. Актуализация преподавателями ценностного аспекта знаний в контексте того или иного предмета.

**Перечень мероприятий**

№	Мероприятия.	Сроки реализации
1.		
2.	Инновационная составляющая – развитие нового типа повышения квалификации преподавателей через Интернет	2013-2018гг.
3.	Разработка модульного построения учебного содержания учебных дисциплин, учебных планов НПО.	2013-2018гг.
4.	Организация работы педагогического коллектива лицея, направленная на обеспечение успешного усвоения базового уровня обучающихся через сознательную учебную деятельность.	2013-2018гг.
5.	Создание индивидуальных учебных планов, ориентированных на оптимальную реализацию социального, интеллектуального и творческого потенциала обучающихся для профессий НПО.	2013-2018гг.
6.	Систематизирование основных способов и средств актуализации ценностного аспекта знаний при изучении учебных дисциплин.	2013-2018гг.
7.	Разработка и внедрение современных педагогических технологий.	2013-2018гг.
8.	Создание эффективного диагностического инструмен-	2013-

**Ожидаемые результаты.**

1. Формирование у обучающихся личностных мотивационных механизмов учения; формирование опыта самопознания, самореализации, самоопределения в учебно-познавательной деятельности; развитие навыков самоконтроля.
2. Структурированная методическая служба с отработанной единой информационной, организованной методической, учебно-воспитательной средой.
3. Создание центра повышения квалификации преподавателей через сеть Интернет.
4. Внедрение модулей учебного содержания учебных дисциплин в образовательный процесс.
5. Систематизация работы педагогического коллектива лицея с целью успешного усвоения базового уровня через сознательную деятельность.
6. Увеличение количества интеллектуально развитых и творчески мыслящих обучающихся.
7. Внедрение современных педагогических технологий.
8. Диагностика учебного процесса.

**3.11. Проект «Психолого-педагогическое сопровождение лицея»****Основные цели деятельности:**

1. Обеспечение полноценного психического и личностного развития подростков в соответствии с индивидуальными возможностями и особенностями.
2. Комплексное психолого-педагогическое сопровождение учащегося и педагогического коллектива в образовательном пространстве.
3. Обеспечение индивидуального подхода к каждому учащемуся.

**Основные задачи (этапы) деятельности:**

1. Психолого-педагогическое изучение подростков; профилактика и коррекция отклонения в интеллектуальном и личностном развитии.
2. Оказание психологической помощи в решении эмоциональных и социальных проблем, возникающих у обучающихся.
3. Консультирование всех участников педагогического процесса (преподавателей, патронатных воспитателей, родителей и лиц их заменяющих) по вопросам воспитания подростков, с целью создания благоприятного микроклимата для его жизни, развития, обучения.

- 4.Снижать действие психотравмирующих факторов через психологическое просвещение и сопровождение преподавателей, родителей, воспитателей.  
5.Помощь в профильной ориентации и профессиональном самоопределении.

### Перечень мероприятий

№ пп	Виды деятельности	Планируемые мероприятия	Сроки	Прим.
<b>1</b>	<b>Психодиагностика</b>			
1.1	Психодиагностическое исследование по вопросу профориентации абитуриентов и учащихся	Тестирование Собеседование Выдача результатов и рекомендаций учащимся, родителям, педагогам, воспитателям	Июнь - сентябрь	
1.2	Диагностика уровня сформированности здорового образа жизни у подростка.	Анкетирование Собеседование	Сентябрь-октябрь	
1.3	Психодиагностическое исследование познавательной сферы учащихся 1-го курса	Тестирование Наблюдение Собеседование Выдача результатов и рекомендаций учащимся, родителям, педагогам, воспитателям	Сентябрь-ноябрь	
1.4	Диагностика особенностей личности подростков «группы риска», включая эмоционально-аффективную сферу	Тестирование Наблюдение Собеседование	Ноябрь-июнь	В соответствии с запросами педагогов, родителей,

		Выдача результатов и рекомендаций учащимся, родителям, педагогам, воспитателям		воспитателей, учеников
1.5	Составление психолого-педагогической характеристик на подростков группы риска и рекомендаций педагогическому коллективу по работе с ним.	Тестирование Наблюдение Собеседование Психолого-педагогический анализ	В течение года	По запросу администрации
1.6	Исследование и оценка индивидуальных свойств выпускников в целях профотбора и профориентации (профессиональная диагностика)	Тестирование Наблюдение Собеседование Психолого-педагогический анализ	В конце обучения	
<b>2</b>	<b>Консультирование</b>			
	Индивидуальное консультирование родителей, патронатных воспитателей, преподавателей по вопросам коррекции асоциального поведения подростка, с одновременным формированием у него здорового образа жизни.	Индивидуальное собеседование Анализ и выдача рекомендаций	В течение года	В соответствии с индивидуальными запросами
<b>3</b>	<b>Развивающая и коррекционная работа</b>			
3.1	Подготовка программы коррекционно-развивающей работы (индивидуальной и	Работа с методической литературой, обучение на курсах, семинарах	В течение года	

	групповой)			
3.2	Проведение индивидуальных коррекционных занятий с обучающимися группы риска, развивающих умение анализировать собственное поведение, разрешать конфликтные ситуации, эффективно выходить из трудных жизненных ситуаций, а также формирование навыков планирования профессиональной карьеры.	Индивидуальное консультирование, профориентация, психопрофилактические беседы	В течение года	
3.3	Групповая коррекционно-развивающая работа с обучающимися развивающей умение анализировать собственное поведение, разрешать конфликтные ситуации, эффективно выходить из трудных жизненных ситуаций, а также формирование навыков планирования профессиональной карьеры.	Тренинги общения и ролевого поведения Тренинги мотивации достижений Тренинги личностного роста Сеансы психологической гимнастики	январь-май	
<b>4</b>	<b>Просветительская работа</b>			
4.1	Психолого-педагогическое просвещение преподавателей, воспитателей и других работников по проблемам коммуникации, межличностных отношений с детьми «группы риска», формирования здорового образа жизни.	Лекции, беседы, индивидуальное и групповое консультирование	Октябрь, Декабрь, Февраль, Апрель	В соответствии с запросами педагогов, администрации
4.2	Групповые и индивидуальные занятия с обучающимися по	Групповое тестирование, беседы, индивидуальное	В течение	

	различным психологическим вопросам с целью развития психосоциальной компетентности	и групповое консультирование	ние года	
<b>5</b>	<b>Организационно-методическая работа</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и планирование деятельности;</li> <li>- анализ научной и практической литературы для подбора инструментария, разработки развивающих и коррекционных программ;</li> <li>- участие в научно-практических семинарах, конференциях;</li> <li>- посещение педсоветов, совещаний, методических объединений;</li> <li>- оформление кабинета и др.</li> <li>- посещение уроков в качестве наблюдателя.</li> </ul>		В течение года	
<b>6</b>	<b>Экспертная работа</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение открытых занятий аттестующихся педагогов или педагогов-психологов;</li> <li>- присутствие на методических кафедрах, комиссиях, административных совещаниях, советах лицея по принятию каких-либо решений, требующих психологического разъяснения ситуации.</li> </ul>		В течение года	

### 3.12. Проект «Производственное обучение»

В Лицее обеспечиваются условия по безопасности обучающихся и воспитанников в учебное и внеучебное время. Разработаны мероприятия, инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, ведутся журналы инструктажа, кабинеты оснащены аптечками. Лицей оборудован пожарной сигнализацией. Систематически проводится разъяснительная работа по соблюдению правил пожарной безопасности, а также правил поведения в случае возможных террористических актов и других чрезвычайных ситуаций.

Лицей оборудован телефонной связью и первичными средствами пожаротушения. Проводятся тренировки с обучающимися, воспитанниками и работни-

ками. Налажено взаимодействие с органами ОВД, пожарной частью. Имеется паспорт антитеррористической защищенности.

Лицей располагает необходимым оборудованием и учебными пособиями. Материально-техническая база Лицея соответствует лицензионным условиям.

### **Условия обучения.**

#### ***Наличие производственной базы для прохождения практических занятий.***

Материально техническая база и лаборатории оснащенным оборудованием соответствует программам производственного обучения и всеми требованиям необходимым для обучения квалифицированных рабочих и проведения практических занятий.

Имеется лаборатории для профессий «Мастер сельскохозяйственного производства», «Автомеханик», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельском хозяйстве», «Парикмахер», «Повар-Кондитер»:

- две лаборатории «Парикмахеров»
- две лаборатории «Автомехаников»
- лаборатории «Устройство и ТО автомобиля»
- лаборатории «Повар - Кондитер»
- лаборатории «Сельхозмашин»
- лаборатории «Тракторы»
- лаборатории «Электромонтер»

### **Производственное обучение**

Задача: дальнейшее повышение качества профессиональной подготовки молодых рабочих по программам НПО.

#### Направления:

Развитие материально-технической базы кабинетов спецтехнологии, учебно-производственных мастерских.

Развитие договорных отношений между образовательным учреждением и организациями, предприятиями различных организационно-правовых форм.

### **Перечень мероприятий**

1.	Разработать рабочие программы (про-	2013-2014	Заместитель ди-
----	-------------------------------------	-----------	-----------------

	изводственное обучение и практика), рабочие программы учебной практики, производственной практики, преддипломной практики специальностей СПО.	года	ректора по УПР, ст.мастер
2.	С целью обмена опытом каждому мастеру п/о, имеющему высшую и первую категории, проводить открытые уроки.	Постоянно	Заместитель директора по УПР, ст.мастер, мастера п/о
3.	Мониторинг качества образования по производственному и теоретическому обучению.	1 раз в полугодие	Директор, заместители директора по УПР, ООП, ст.мастер
4.	Продолжить обучение педагогической, методической, практической работе вновь поступивших мастеров.	Постоянно	Заместитель директора по УПР, ст.мастер
5.	Обеспечить обучающихся технической, справочной литературой, спецодеждой, средствами защиты, инструментами, материалом.	Постоянно	Ст.мастер, гл.бухгалтер, заместители директора АХЧ, УПР, мастера п/о, зав. библиотекой
6.	Проводить системный мониторинг распределения и трудоустройство выпускников.	Ежегодно	Заместители директора УВР, УПР
7.	Совершенствовать механизм оценки качества работ мастеров п/о, преподавателей, руководителей образовательного учреждения.	постоянно	Директор, заместители директора по ООП, УПР, УВР, УМР
8.	Провести разработку и корректировку инструкций по охране труда по новым профессиям и специальностям СПО.	2013-2015год	Заместитель директора по УПР, ст.мастер
9.	Разработка, переработка должностных инструкций (по перечню новых профессий и специальностей).	2013-2015 год	Заместители директора по УПР, УМР, ст.мастер

**Проблемы, на решение которых направлена программа перспективного развития.**

Важной для Лицея является проблема введения и эффективного использования современных образовательных технологий. Проблема заключается в необходимости сочетания новых технологий и лучших отечественных традиций образования. Важной проблемой является доступность образования, которая понимается педагогами Лицея в контексте новых образовательных технологий. Доступность образования заключается в создании особых психолого-педагогических условий в Лицее, позволяющих каждому ученику освоить образовательную программу и быть успешным. Важной проблемой, которую призвана решать настоящая программа развития, является демократизация лицейского уклада. Особенно важным является использование потенциала родителей и местного сообщества в качестве ресурса развития Лицея.

Для повышения качества образования и эффективности взаимодействия всех субъектов образовательного процесса в Лицее необходимо введение инновационной деятельности, особенно в проектах, имеющих учебно-воспитательное направление.

#### 4. Возможности и риски для Лицея

Параметры оценки	Возможности	Риски
Руководство Лицеём	- диагностика удовлетворенности организацией образовательного процесса, потребности в повышении профессионального мастерства педагогов; - представление результатов деятельности педагогов с использованием интернет-ресурсов	- недостаточно скоординированное взаимодействие звеньев структуры управления Лицеём
Руководство персоналом	- создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям; - разработка программ по обучению и переобучению персонала; - проведение рейтинговой оценки качества работы каждого педагога	- изменение состава педагогического коллектива
Управление ресурсами	- подробное изучение потребностей Лицея перед составлением бюджета	- недостаточное финансирование; - снижение численности

	Лицея; - предварительное составление актов по необходимым работам; - ознакомление коллектива с планируемым и фактическим бюджетом	учащихся; - недостаточное развитие платных дополнительных образовательных услуг;
Учебно-воспитательный процесс	- развитие учебно-воспитательной системы Лицея; - создание ряда подпрограмм; - развитие творческого потенциала учителей; - развитие Лицейской сети кружков и спортивных секций	- консерватизм сложившейся системы традиционных мероприятий; - терпимость части педагогов к низким результатам уровня обученности и воспитанности лицеистов; - рост количества асоциальных семей; - отстранение части родителей от воспитания в семье

### 5. Обобщение ожидаемых результатов

Реализация Программы развития образовательного учреждения позволит обеспечить:

- достижение заданного качества образовательного процесса; повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда;
- развитие воспитательного потенциала учебного заведения в гражданском воспитании, профессиональном самоуправлении и творческой самоактуализации личности;
- достижение соответствия между образовательным и профессиональными объемами подготовки специалистов разных профилей;
- повышение потребностей населения Луховицкого района в образовании;
- развитие автономности учебного заведения, демократизации управления;
- расширение многопрофильности и многофункциональности учебного заведения как основы расширения спектра образовательных услуг;
- укрепление связи учебного заведения с работодателями; повышение эффективности сотрудничества субъектов социального партнерства;
- расширение возможностей многоканального финансирования учебного заведения для обеспечения образовательного процесса, экономической и соци-

альной поддержки обучающихся и работников, развитие материально-технической базы учебного заведения;

- формирование системы профессиональной переподготовки кадров, повышение образовательного уровня преподавателей лицея;

- дополнение учебно-методической базы, средств обучения в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов, развитие информационных систем и технологий в учебном процессе;

- активизация творческой деятельности преподавателей, студентов;

- использование производственного потенциала учебного заведения для развития образовательной и хозяйственной деятельности;

- укрепить позиции лицея как региональное подразделение ресурсного центра в области инноваций для организации обучения кадров;

- совершенствование форм самоуправления;

- действие системы содействия занятости студентов и занятости выпускников лицея;

- улучшение условий труда работников и учебы студентов лицея;

- развитие малого предпринимательства в рамках учреждения.