




ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЕМЕРОВСКОЙ
ОБЛАСТИ

ГБОУ СПО ЮРГИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ

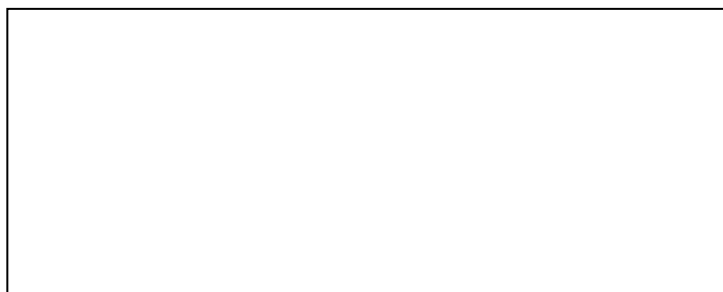
УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СПО ЮТК

 / Г. А. Павлючков

ОТЧЕТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБОУ СПО ЮРГИНСКОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

на 01.09.2013 г.



Юрга 2013

СОДЕРЖАНИЕ

	Используемые сокращения	2
1	Общие сведения о ГБОУ СПО ЮТК	3
2	Условия и особенности реализации образовательного процесса	9
3	Политика и стратегия в области качества подготовки выпускников	20
4	Кадровое обеспечение образовательного процесса	35
5	Материальное обеспечение образовательного процесса	40
6	Маркетинговые исследования	47
7	Методическое обеспечение образовательного процесса	80
8	Реализация основных профессиональных образовательных программ	103
9	Основные направления воспитательной работы	112
10	Трудоустройство выпускников	119
11	Реализация программ дополнительного образования	122
	4.1. Организационная структура ГБОУ СПО ЮТК	
	4.2. Модель системы качества	
	4.3. Реестр процессов	

Используемые сокращения:

ГБОУ СПО ЮТК - государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж;

ГИА – государственная итоговая аттестация;

КОС – контрольно-оценочные средства;

КУМО – комплексное учебно-методическое обеспечение ОПОП;

МДК – междисциплинарный курс;

НПО – начальное профессиональное образование;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

ОУ – образовательное учреждение

ПМ – профессиональный модуль;

СПО – среднее профессиональное образование;

СК – система качества;

ЭКУМО – электронное комплексное учебно-методическое обеспечение ОПОП;

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт;

ЮТК - государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж.

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ О ГБОУ СПО ЮТК

4 июля 1968 года – приказом Кемеровского областного управления профтехобразования открыто Городское профессионально – техническое училище № 79 в г. Юрга.

1984 год - ГПТУ №79 реорганизуется в Среднее профессионально-техническое училище №73.

1985 год - директором училища назначен Г.А. Павлючков, работавший в этом учебном заведении преподавателем с момента основания.

1986 год - создан театр моды «Престиж», единственный в образовательных учреждениях региона.

1986 – 1989 годы – хозяйственным способом строится учебно-производственный корпус.

1988-89 году училище принимает участие во Всероссийском эксперименте по отработке учебных программ повышенного уровня. Начата подготовка специалистов по профессии «Повар».

1989 год – первым в регионе перешел на новую форму хозяйствования (многоканальное финансирование, единый расчетный счет).

1989 – 1991годы – реконструируется под общежитие освободившееся здание.

1990 год - открывается центр эстетического воспитания. Его творческие коллективы (театр моды «Престиж», танцевальная группа «Дебют», команда КВН «Эксклюзив», театральная студия «Автограф») – неоднократные победители всероссийских, региональных, областных конкурсов.

1991 – 1993годы – строится общественно-бытовой корпус.

1994 год - СПТУ №73 первым в Кузбассе преобразовано в технический лицей. Разработана модель учебного процесса «лицей – вуз», предполагающая сотрудничество с высшими учебными заведениями региона. Партнеры: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, Томская государственная академия систем управления и радиоэлектроники, Новосибирский технологический институт Московской государственной академии легкой промышленности.

На базе лицея прошло совещание министерства образования РФ, в котором приняли участие руководители 79 территорий Субъектов Федерации.

Вводится в строй хлебопекарня (800 кг хлебобулочных изделий в смену).

Создана женская волейбольная команда, ныне 3-хкратный чемпион России.

1995 год – Методический кабинет лицея по итогам Всероссийского смотра - конкурса награжден Дипломом 1 степени.

Издается многотиражная газета «Лицейст».

Проводится 1 (ставшая теперь ежегодной) научно-практическая конференция студентов.

1996 год – начинает работу психолого-валеологический центр.

1997 год – Лицей становится членом Академии профессионального образования.

1998 год – впервые в Кузбассе технический лицей реорганизован в технологический колледж (ГОУ СПО Юргинский технологический колледж).

1999 – 2001 годы – реконструируется и вводится в строй новый учебный корпус.

2002 год - создано 4 студенческих научных общества (СНО), где студенты занимаются исследовательской деятельностью.

2003 год - в областном конкурсе «Лидер среднего профессионального образования – 2003» в номинации «Директор – лидер в развитии многопрофильного и многоуровневого образования» победителем стал директор ЮТК Г. А. Павлючков.

2003 – 2008 годы - преподаватели колледжа становятся финалистами областного конкурса «Учитель года».

2004 год – создан музей истории ЮТК.

2007 год – 1 место в областном конкурсе музеев образовательных учреждений СПО Кузбасса. Принято решение о начале разработки системы качества в соответствии с ГОС Р ИСО 9000-2001.

2008 год – ГОУ СПО Юргинский технологический колледж награжден Почетной грамотой Международной Наградной Академии с занесением во Всероссийский Национальный регистр «Лучшие ССУЗЫ России» в рубрику «Элита образования России».

Сегодня в колледже обучается более 900 студентов, за 45 лет существования образовательное учреждение выпустило более 9 тыс. специалистов для сферы обслуживания Кузбасса.

В колледже трудится высококвалифицированный творческий педагогический коллектив единомышленников: более 50% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории, в коллективе работают 5 заслуженных учителей РФ, 5 кандидатов наук, 23 Отличника и Почетных работника НПО И СПО.

Приоритетными направлениями образовательной деятельности колледжа являются внедрение федеральных государственных образовательных стандартов 3 поколения, формирование и внедрение системы менеджмента качества, расширение профилей и открытие новых специальностей с учетом потребностей рынка труда, освоение и применение в образовательном процессе современных информационных технологий преподавателями и студентами колледжа.

Юргинский технологический колледж работает в режиме областной экспериментальной площадки «Система непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования как фактор повышения качества подготовки специалистов и успешной адаптации выпускников к рынку труда», а также как базовое образовательное учреждение области по специальности «Технология продукции общественного питания».

Образовательный процесс осуществляется в 40 учебных кабинетах и лабораториях. В распоряжении студентов 4 компьютерных класса, кабинет курсового и дипломного проектирования, актовый и спортивный залы, сауны, бар, библиотека с читальным залом; иногородние студенты проживают в комфортабельном общежитии.

Коллектив преподавателей и студентов ЮТК активно участвует в областных, региональных, российских выставках, симпозиумах, научно-практических конференциях, конкурсах, становясь в них победителем и призером.

ГОУ СПО Юргинский технологический колледж – современное, развивающееся образовательное учреждение, в котором созданы все условия для подготовки настоящих специалистов, конкурентоспособных, обладающих высокой квалификацией и профессиональной компетенцией; для самореализации личности, развития индивидуальных способностей, укрепления нравственного и физического здоровья.

Сегодня партнерами колледжа являются Негосударственное образовательное (частное) учреждение высшего профессионального образования «Томский институт бизнеса», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального

образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности».

Полное наименование ОУ в соответствии с уставом и свидетельством о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Юргинский технологический колледж (ГБОУ СПО ЮТК).

Юридический адрес Россия, Кемеровская область, 652050, город Юрга, улица Заводская, 18, ул. Кирова, дом № 6.

Фактический адрес Россия, Кемеровская область, 652050, город Юрга, улица Заводская, 18, ул. Кирова, дом № 6.

Телефоны 8 (38451) 5-37-00 – приемная директора; 5-39-72 – директор; 6-79-01 – заместитель директора по УР, бухгалтерия.

Факс 8 (38451) 5-37-00

E-mail info@ytk.edu.ru

Год основания 1968 год.

Учредители Департамент образования и науки Кемеровской области.

Государственный статус (тип, вид) образовательное учреждение среднего профессионального образования, колледж

Филиалы, представительства (место нахождения, адрес) нет

Для ведения образовательной деятельности колледж имеет следующие нормативно-правовые документы:

- Устав (зарегистрирован в ИФНС Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 7 по Кемеровской области от 25 июля 2011 г. за государственным регистрационным номером (ОГРН 1024202001339).
- Действующая лицензия от 29 сентября 2011г. серия А № 0001211 Государственная служба по надзору и контролю в сфере образования Кемеровской области, бессрочно.
- Свидетельство о государственной аккредитации от 12 июня 2012 г. серия 42 № 001242 Государственная служба по надзору и контролю в сфере образования Кемеровской области, срок действия 5 лет по 13 июля 2018г.
- Федеральные государственные образовательные стандарты по профессиям и специальностям, реализуемым в колледже.

- Пакет внутренних нормативных материалов (положений, инструкций и др.)

Руководители образовательного учреждения:

Директор - Павлючков Геннадий Антонович, т. 5-39-72

Заместители директора:

по учебной работе - Рогова Данна Борисовна, т. 6-79-01

по учебно-производственной работе - Решетка Сергей Анатольевич, т. 5-37-00

по учебно-воспитательной работе и социальным вопросам - Астахова Алла Викторовна, т. 6-58-66

Заведующий отделением Технология продукции общественного питания - Романова Елена Аркадьевна, т. 6-74-41

Заведующий отделением Техническое обслуживания и ремонт РЭТ - Каретникова Татьяна Петровна т. 5-37-00

Заведующий отделением Дизайна и технологий - Чернова Жанна Сергеевна, т. 5-37-00

Организационная структура колледжа приведена в **Приложении 1**.

Система качества колледжа распространяется на образовательную деятельность, включающую в себя: доссузовскую подготовку, начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование; дополнительное профессиональное образование. (Модель СК представлена в **Приложении 2**, Реестр процессов СК представлена в **Приложении 3**).

Производством основных процессов среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования является образовательная услуга.

СК распространяется на все структурные подразделения, отмеченные в организационной структуре управления колледжем.

ГБОУ СПО Юргинский технологический колледж ведет подготовку по следующим 8 специальностям и 2 профессиям.

Таблица 1. -_Специальности и профессии в соответствии с реализуемыми образовательными программами на 01.09.2013 г.

Специальность, квалификация	Уровень, форма получения образования	I курс	II курс	III курс	IV курс	ИТОГО
1. 070602 Дизайн (по отраслям), дизайнер	Среднее профессиональное базовый, очная	25	24	26	21	96

2.100122	Прикладная эстетика, технолог - эстетист	Среднее профессиональное базовый, очная	25	29	44	21	119
3. 100124	Стилистика и искусство визажа	Среднее профессиональное базовый, очная	25	21	-	-	46
4.100116	Парикмахерское искусство	Среднее профессиональное базовый, очная	26	27	-	-	53
5. 260807	Технология продукции общественного питания, техник -технолог	Среднее профессиональное базовый, очная	51	25	51	20	147
6. 210414	Техническое обслуживание и ремонт РЭТ (по отраслям), техник	Среднее профессиональное базовый, очная	-	27	-	21	48
7. 220301	Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям), техник	Среднее профессиональное базовый, очная	25	-	23	20	68
8. 230111	Компьютерные сети	Среднее профессиональное базовый, очная	25	22	26	-	73
9.	100116.01 Парикмахер	Начальное профессиональное очная	26	-	-	-	26
10.	260807.01 Повар, кондитер	Начальное профессиональное очная	25	28	18	-	71
ИТОГО:			253	203	188	103	747

Для организации работы колледжа разработаны следующие локальные акты ГБОУ СПО ЮТК:

Организация работы колледжа

1. Положение о правилах внутреннего трудового распорядка ГБОУ СПО ЮТК
2. Положение о мониторинговой группе
3. Положение о правилах пользования библиотекой ГБОУ СПО ЮТК
4. Положение о внутреннем распорядке в общежитии
5. Положение о порядке обработки персональных данных работников
6. Положение о Совете по качеству

7. Положение о педагогическом совете
8. Положение о правилах внутреннего учебного распорядка
9. Положение о Совете колледжа
10. Устав ГБОУ СПО ЮТК
11. Положение о приемной комиссии
12. Положение о порядке приема в ГБОУ СПО ЮТК
13. Коллективный договор
14. Дополнение к Коллективному договору № 42 от 01.03.2013

Структурные подразделения

1. Положение о столовой ГБОУ СПО ЮТК
2. Положение об отделении Технология продукции общественного питания
3. Положение об отделении Дизайна и технологии
4. Положение о заочном отделении
5. Положение о психолого-валеологическом центре
6. Положение о библиотеке ГБОУ СПО ЮТК
7. Положение о музее
8. Положение о центре информационных технологий (ЦИТ)
9. Положение о студенческом общежитии
10. Положение об отделе эстетического воспитания
11. Положение о службе содействия трудоустройству выпускников
12. Положение об отделе кадров

2. УСЛОВИЯ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В ГБОУ СПО ЮТК ведется работ по созданию системы качества на основе типовой модели системы качества образовательного учреждения и в соответствии с требованиями ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008), «Стандартов и рекомендаций ENQA». Система качества колледжа направлена на создание условий, обеспечивающих оказание качественной образовательной услуги и удовлетворение требований заинтересованных сторон.

Колледж определил процессы, необходимые для СК и их применение во всем образовательном учреждении, а также последовательность и взаимодействие этих процессов (см. Приложение Б «Сеть процессов КМФК»).

Модель системы качества ГБОУ СПО ЮТК основана на процессном подходе и отражает, что стороны, заинтересованные в гарантии качества, играют существенную роль при определении входных данных для системы охватывает все основные требования «Стандартов и директив ENQA» и ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008). Мониторинг удовлетворенности заинтересованных сторон позволяет оценивать пригодность системы гарантии качества. Колледж обеспечивает наличие ресурсов и информации, необходимых для поддержания процессов менеджмента качества и их мониторинга.

В колледже разработана и внедрена процедура мониторинга, измерения и анализа процессов СК, а также принимаются меры, необходимые для достижения запланированных результатов и постоянного улучшения процессов. Постоянное улучшение осуществляется на основе систематической проверки качества предоставляемой образовательной услуги, периодического контроля и анализа функционирования СК и обратной связи с заинтересованными сторонами.

В колледже сложилась следующая структура управления системой качества (рисунок 1).

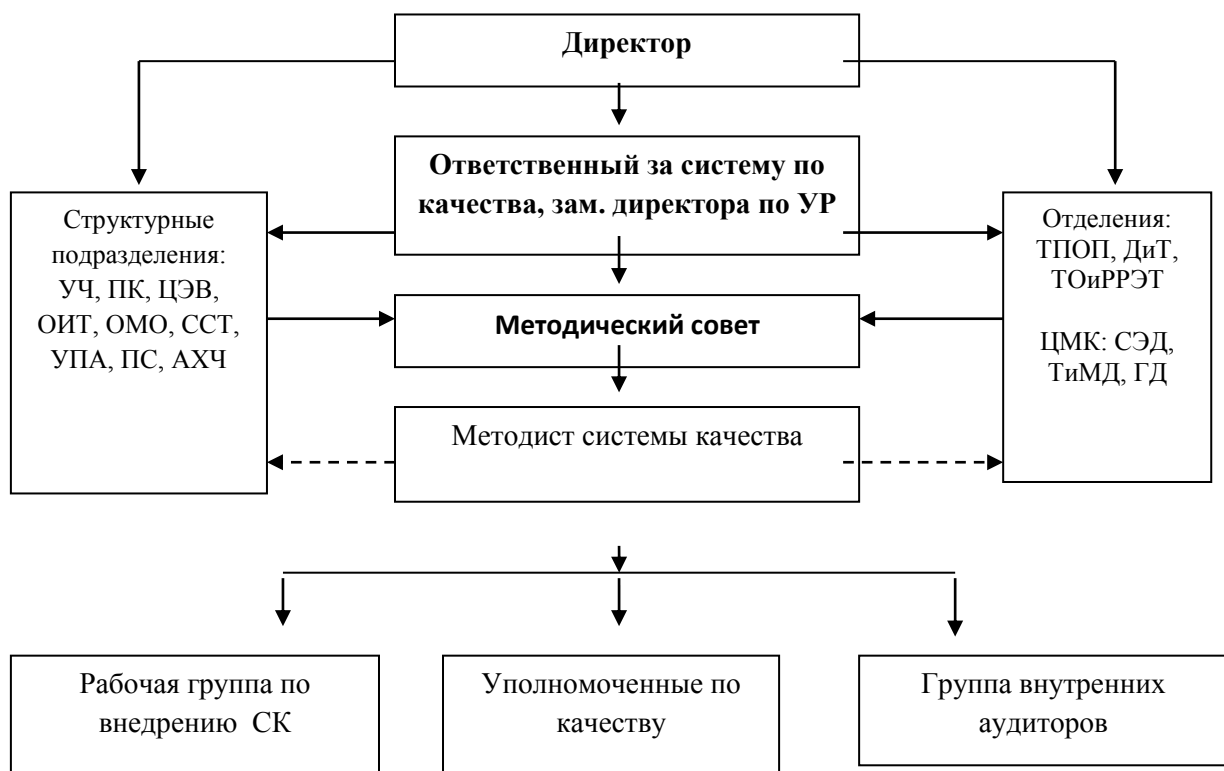


Рисунок 1 – Структура управления системой качества ГБОУ СПО ЮТК

Директор колледжа отвечает за поддержание работоспособности СК по мере внесения в нее изменений. Ответственный за контроль работоспособности СК – заместитель директора по учебной работе. Результаты анализа внесения изменений в СК документируются методистом системы качества.

Представитель от руководства колледжа – ответственный за систему качества – заместитель директора по учебной работе. На представителя руководства возлагается следующая ответственность:

- взаимодействие с высшим руководством при выполнении требований стандарта ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008) по вопросам разработки Политики в области качества, стратегии и целей в области качества, системы показателей результативности СК;
- обеспечение планирования, разработки, внедрения и поддержания в рабочем состоянии СК КМФК в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008);
- содействие распространению понимания требований потребителей между всеми сотрудниками колледжа;
- участие в заседаниях методического совета;

- утверждение кандидатур уполномоченных по качеству в структурных подразделениях и координация их работы в области выполнения целей СК;
- контроль за проведением внутренних аудитов - утверждение программы, планов проведения и результатов внутренних аудитов;
- координация работы по мониторингу СК, контроль результативности процессов СК, деятельности по анализу полученных данных для высшего руководства;
- координация и контроль деятельности отдела обеспечения качества;
- координация и контроль деятельности по мониторингу и измерению продукции;
- контроль за поддержанием работоспособности СК по мере внесения в нее изменений;
- координация составления отчетов функционирования СК и доведение данных до высшего руководства;
- анализ данных для улучшения, анализ и устранение несоответствий на уровне колледжа;
- взаимодействие с высшим руководством по вопросам выработки корректирующих и предупреждающих мероприятий, а также улучшению деятельности СК;
- содействие пониманию требований потребителей всеми сотрудниками колледжа.

Представитель руководства по качеству наделяется следующими полномочиями:

1. Осуществляет взаимодействие с внешними организациями по вопросам качества и/или СК.
2. Организует взаимодействие высшего руководства колледжа с руководителями процессов при согласовании целей и ресурсов для их достижения.
3. Информировывает руководство о функционировании системы качества, в том числе о состоянии ресурсов, находящихся в распоряжении руководителей процессов.
4. Контролирует деятельность руководителей процессов по результатам:
 - сбора, анализа записей и данных о процессе;
 - управления несоответствиями;
 - мероприятий (планируемых, корректирующих и предупреждающих), выполняемых в рамках процессов.

Методический совет - коллегиальный орган, в задачи которого входит планирование, организация и анализ работы по внедрению системы качества в колледже, а также организационного руководства всеми структурными подразделениями, вошедшими в область применения СК. Основная цель заключается в координации работы по разработке и внедрению СК в колледже и определению основных направлений для улучшения деятельности СК. Наиболее важные вопросы могут выноситься на рассмотрение Совета трудового коллектива колледжа.

Методист системы качества – методист в обязанности которого входит управление деятельностью по разработке, внедрению и совершенствованию системы качества колледжа и ее документации.

Группа **внутренних аудиторов** состоит из числа администрации и ведущих преподавателей колледжа. Их основная задача – аудит системы качества на соответствие требованиям ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008), «Стандартов и директив ENQA». Работа аудиторов регламентируется Инструкцией по деятельности внутренних аудиторов.

В структурных подразделениях, входящих в область применения СК, назначены **уполномоченные по качеству** из числа руководителей и представителей группы внутренних аудиторов. Основные задачи уполномоченных по качеству - доведение политики и целей в области качества до всех сотрудников колледжа, осуществление связи с методистом по качеству, внутренними и внешними аудиторами, другими подразделениями колледжа, а также доведения до сведения персонала решений методического совета. В обязанности уполномоченных по качеству входит: внедрение СК в своем подразделении путем выполнения требований документов этой системы, обеспечение своевременной актуализации и хранения документации СК, выполнение планов корректирующих и предупреждающих мероприятий по результатам внутренних аудитов, сбор информации для оценки качества процессов и образовательной услуги. Совместно со методической службой они участвуют в разработке документации СК, проведении внутренних аудитов и самооценки, обработке полученных данных, формировании и реализации планов корректирующих и предупреждающих действий.

В состав рабочей группы входят представители высшего руководства, представители структурных подразделений, специалисты по кадрам и делопроизводству. Рабочая группа под руководством методического совета осуществляет текущую и оперативную работу, связанную с внедрением СК.

Руководители процессов назначаются приказом директора колледжа.

К ответственности и полномочиям Руководителя процесса относятся:

- информирование руководителей процессов-поставщиков о своих требованиях;
- согласование с заинтересованными сторонами выходных требований к процессу и вытекающих из них характеристик качества;
- организация деятельности в рамках процесса для достижения процессом запланированных характеристик качества результатов процесса;
- организация или самостоятельное выполнение адекватного описания процесса в соответствии с принятыми правилами;
- организация или самостоятельное поддержание актуальности документов, описывающих внутреннюю деятельность процесса;
- организация и самостоятельное определение показателей качества процесса, влияющих на его выходные характеристики качества;
- определение целей процесса в области качества;
- организация последующих регулярных измерений и анализа характеристик качества процесса с целью выявления несоответствий (невыполнения требований к характеристикам качества процессов);
- организация корректирующих и предупреждающих действий при выявлении несоответствий (невыполнения требований к характеристикам качества процессов);
- организация или осуществление самостоятельно разработки мероприятий для достижения целей в области качества процесса;
- организация или осуществление самостоятельно разработки и внесения изменений в управляющую документацию процесса;
- получение от персонала колледжа информации, необходимой для выполнения своих обязанностей по менеджменту процесса;
- запрашивание у руководства ресурсов для мероприятий, направленных на достижение целей в области качества;
- разработка и внесение на рассмотрение руководству колледжа предложений по разработке, внедрению, функционированию, совершенствованию и развитию процесса.

Руководитель процесса несет ответственность за менеджмент процесса во всех его аспектах — планирование, управление, обеспечение, улучшение и оценку процесса.

Состав процессов системы качества на текущий период определяется на основании:

- текущих измерений требований потребителей;
- стратегии и политики в области качества, вытекающей из требований потребителей;
- целей, определенных по направлениям стратегии и политики в области качества.

Модель системы качества и реестр процессов приведены в **приложении 2, 3.**

Для определения стратегического направления развития образовательного учреждения разработаны Миссия, Видение, Политика в области качества, Программа развития образовательного учреждения с учетом внедрения ФГОС нового поколения на 2010-2015. (**Раздел 3**).

При развертывании стратегии, определении целей в области качества и процессов для их реализации используются соответствующие инструменты стратегического менеджмента и менеджмента качества.

В колледже создана благоприятная социокультурная среда, которая способствует развитию сотрудников и обучающихся. В Кодексе деловой этики сотрудников ГБОУ СПО ЮТК определено:

«Уважаемый сотрудник! Вы являетесь частью большого, сплоченного коллектива, объединенного общими целями, имеющего собственные традиции и внутреннюю культуру. Наш Колледж – это коллектив единомышленников-профессионалов. В стабильности развития нашего учебного заведения, в стремлении к постоянному совершенствованию Колледж ориентирован на долгосрочное сотрудничество с каждым человеком, принятым в наш коллектив. Главное условие для сотрудников – работать максимально эффективно, расценивать интересы учреждения как свои личные, не останавливаться на достигнутом.

Каждый сотрудник нашего Колледжа понимает, что именно он создает реальность, в которой живет и действует. В коллективе нашего преуспевающего учебного заведения работают те, кто выделяет главное, умеет расставить приоритеты в своей работе и качественно их использовать, а также имеет здоровое честолюбие, обладает нетривиальным мышлением, является настоящим профессионалом своего дела. Наш Колледж уважает индивидуальность и ценность каждого сотрудника, поощряет инициативность, направляя и одновременно обеспечивая свободную творческую деятельность. Честное отношение к делу, максимальное использование своих сил и способностей приносят сотруднику нашего

Колледжа не только моральное удовлетворение, но и материальную выгоду, а также является залогом процветания нашего учебного заведения.

Основа нашей культуры – постоянное стремление к совершенствованию.

НАШИ ЦЕННОСТИ:

- *сотрудники* – самое большое богатство колледжа;
- *обучающиеся* и партнеры – самые важные для нас лица;
- индивидуальный подход к личности каждого сотрудника и студента;
- активное участие сотрудников во всех сферах деятельности техникума, отношения, основанные на совместной деятельности и взаимопомощи – единственно верный путь развития учебного заведения».

Администрация колледжа не только ставит перед коллективом и обучающимися стратегические цели и задачи, но собственным примером поддерживают этических норм и ценностей, на основе которых создается культура учебного заведения.

Существующая система поощрений способствует мотивации сотрудников обучающихся на выполнение поставленных задач: награждение сотрудников и обучающихся колледжа за достигнутые успехи, а также поздравления с юбилейными датами осуществляются публично на общих собраниях, педагогических советах, «День студента» (награждение лучших групп); премирование; материальная поддержка.

В область ответственности руководства колледжа входят следующие аспекты, связанные с гарантией качества в высшем образовании:

1. Развитие культуры качества, признания его важности и необходимости предоставления потребителям гарантий качества.
2. Информирование общества и заинтересованных сторон о результатах деятельности ЮТК, его достижениях и планах развития.
3. Обеспечение понимания всеми сотрудниками колледжа требований потребителей, а также законодательных и государственных требований, предъявляемых к среднему специальному образованию.
4. Разработка и реализация политики колледжа в области качества.
5. Определение для подразделений колледжа и процессов системы качества целей в области качества.
6. Поддержание структуры процессов и организационной структуры КМФК, наиболее отвечающей стоящим перед колледжем целям.
7. Выделение ресурсов, необходимых для создания, ввода в действие и эффективного функционирования СК.
8. Поддержание компетентности персонала, гарантирующей качество

среднего специального образования.

9. Официальное утверждение процедур и другой документации СК, гарантирующих качество.
10. Ежегодная оценка СК ЮТК.

Основные виды деятельности руководства ГБОУ СПО ЮТК:

- Планирование и развитие ОУ.
- Подготовка к лицензированию, аккредитации, сертификации.
- Финансирование деятельности.

Процесс инвариантного ядра 1.1 - «Планирование и развитие ОУ» включает в себя следующие подпроцессы: Стратегия, политика и цели в области качества. Планирование и развитие СК. Распределение ответственности и полномочий. Инновационная деятельность. Анализ системы качества со стороны руководства.

Высшее руководство колледжа приняло на себя ответственность за разработку и внедрение СК, а также постоянному ее улучшению.

Руководство колледжа берет на себя ответственность за доведение до сведения сотрудников о важности выполнения требований потребителей, Министерства образования и науки РФ, а также законодательных и обязательных требований через:

- информирование о планах и функционировании СК на совете трудового коллектива, педагогическом совете, методическом совете и др.
- осведомленность персонала об актуальности, важности его деятельности и вкладе каждого работника в достижение в области качества через индивидуальные планы работы, рейтинговую оценку результатов работы;
- обучение руководителей и персонала в области качества;
- распорядительную документацию.

Высшее руководство колледжа периодически анализирует состояние СК для обеспечения ее пригодности и эффективности функционирования, для этого методический совет наделен полномочиями коллегиального органа, ответственного за разработку и улучшение СК, назначен ответственный за СК и методист СК. Для обеспечения разработки и внедрения процессов измерения, анализа и улучшения в колледже проводятся регулярные внутренние аудиты. По результатам внутренних аудитов высшее руководство проводит анализ и принимает решения о совершенствовании деятельности колледжа.

Руководство колледжа обеспечивает функционирование СК необходимыми ресурсами, включающими обучение персонала в области менеджмента качества, выделение помещений, финансовых и материально-технических ресурсов и другое.

Для реализации требований процесса 1.2 «Подготовка к лицензированию, аккредитации и сертификации» формируется комиссия, разрабатывается план работы, который утверждается приказом директора колледжа.

Для регламентации процесса «Финансирование деятельности» разработаны локальные акты:

- Положение о бухгалтерии ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение о приносящей доход деятельности ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение об организации платных дополнительных образовательных услуг.
- Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение об оплате труда работников ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда ГБОУ СПО ЮТК.

Высшее руководство колледжа приняло на себя ответственность за создание и обеспечение механизмов определения и выполнения требований потребителей и других заинтересованных сторон для повышения их удовлетворенности. В колледже разработана и внедрена процедура обеспечения обратных связей с потребителями, ответственность, за которую возложена на заместителя директора по учебно-производственной работе.

В качестве заинтересованных сторон результатов образовательного процесса колледжа выступают:

1. Потребители – абитуриенты, студенты, слушатели, выпускники колледжа, родители (попечители), потребители специалистов (работодатели).
2. Управление – Департамент образования и науки Кемеровской области.
3. Общество:
 - администрации субъектов Федерации: Кемеровской области, Алтайского края, Москвы, Томска, Омска, Иркутска, Екатеринбурга;

- Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки, Государственная служба по надзору и контролю в сфере образования Кемеровской области;
 - некоммерческий союз образовательных учреждений «Совет директоров учреждений НПО и СПО Кемеровской области»;
 - службы занятости, средства массовой информации и др.
4. Поставщики – школы, лицей, гимназии, образовательные учреждения НПО, СПО, ВПО г. Юрга и Кемеровской области;
 5. Персонал (сотрудники) – работники колледжа.

Основными потребителями ГБОУ СПО ЮТК являются абитуриенты, обучающиеся, выпускники колледжа, слушатели, а конечными пользователями специалистов являются предприятия и организации г. Юрга и Кемеровской области.

Исследование требований потребителей образовательных и иных услуг, предоставляемых колледжем, в системе качества осуществляется в рамках процесса 2.1 «Маркетинг» согласно «Положению о порядке проведения маркетинговых исследований» и направлено на повышение эффективности работы и систематизация изучения мнения сотрудников и потребителей услуг ЮТК по общественно-значимым направлениям деятельности. Данная работа проводится под руководством заместителя директора по УПР совместно с психологической службой, ИВЦ (информационно-вычислительный центр), методической службой колледжа, преподавателем экономики. Руководитель группы маркетинговых исследований ГБОУ СПО ЮТК, к.филос.н., доцент С.В. Кучерявенко.

Руководство колледжа гарантирует, что требования и ожидания потребителей и других заинтересованных сторон установлены, переведены в требования к содержанию, технологиям образования и методам контроля.

В колледже созданы все необходимые условия для интересной и плодотворной работы сотрудников и обучающихся. Администрация принимает личное активное участие в деятельности по совершенствованию и развитию колледжа, стимулирует и поддерживает творчество и инновации, посредством выделения ресурсов для осуществления деятельности и наделение персонала полномочиями; разъясняет персоналу и обучающимся предназначения учебного заведения, его стратегической цели, а также ценностей, политики и стратегии, планов, целей и целевых показателей; содействует и поощряет инициативы.

3. ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Политика ГБОУ СПО ЮТК в области качества описывает общие намерения, направления деятельности и цели колледжа в области качества, официально сформулированные высшим руководством.

Политика в области качества формируется и периодически пересматривается на основании следующих компонент:

- Стандартов и рекомендаций ENQA.
- Стратегии развития колледжа.
- Результатов анализа удовлетворенности потребителей услуг колледжа и других заинтересованных сторон.
- Информации о результатах функционировании системы качества КМФК за предыдущие периоды.

Высшее руководство колледжа формулирует миссию и видение КМФК, а также разрабатывает Стратегию развития колледжа, отражающую все виды деятельности.

Политика и цели в области качества оформляются как в виде отдельного документа, так и в обязательном порядке включается в «Руководство по качеству» и помещается в его начале.

Знание и реализация Политики в области качества являются обязательными для всех сотрудников колледжа. Для этого Политика и цели тиражируются методической службой и рассылаются всем руководителям подразделений ЮТК. Руководители подразделений знакомят и разъясняют Политику и цели в области качества персоналу с регистрацией в протоколах и с росписью в листе регистрации ознакомления с Политикой. Ответственность за доведение Политики до всех работников колледжа несет методист системы качества.

Текст действующей Политики и целей в области качества вывешивается во всех основных помещениях ЮТК и на информационном стенде, размещается на сайте колледжа и своевременно заменяется при внесении в них изменений. Все предыдущие версии политики хранятся у методиста системы качества колледжа.

Политика в области качества 1 раз в год подлежит анализу со стороны высшего руководства. При необходимости в нее вносятся поправки и делается запись в листе внесения изменений. Ответственный за внесение изменений в Политику – методист системы качества.

Миссия, Видение и Политика в области качества относятся к Документам уровня А. Документы уровня А направлены на управление качеством со стороны руководства и дают ответы на следующие вопросы: какие цели в области качества ставит руководство колледжа; какие задачи при этом надо решить и каким образом управляется деятельность для достижения поставленных целей.

Управление внутренними документами предусматривает следующие этапы:

1. Определение потребности в разработке или изменении документа.
2. Разработка проекта документа.
3. Согласование проекта документа со специалистами.
4. Проверка правильности оформления документов и соответствия требованиям нормативной документации.
5. Подписание (утверждение) документа руководителем. Введение в действие.
6. Размножение и регистрация документов.
7. Исполнение документов. Обучение персонала работе с документами.
8. Контроль исполнения документа.
9. Формирование дел и текущее хранение и использование.
10. Изъятие из обращения и аннулирование документа.

МИССИЯ

ГБОУ СПО ЮТК – современное образовательное учреждение, прошедшее сложный путь: техническое профессиональное училище, технический лицей, технологический колледж. Такая реорганизация отвечает требованиям рынка труда и запросам общества.

Преобразование стало возможным благодаря усилиям педагогического коллектива, успешно реализующего свой интеллектуальный и творческий потенциал.

Юргинский технологический колледж направляет свою деятельность на воспитание и подготовку специалистов, владеющих общей и профессиональной культурой, способных самостоятельно осваивать необходимые знания в быстро обновляющемся мире технологий, быть лидерами и эффективно действовать в условиях конкурентной среды.

Поддерживая высокое качество образования и обеспечивая рост конкурентоспособности и престижа колледжа, коллектив стремится воспитывать творческую, гармонично развитую личность, способную стать интеллектуальным потенциалом России, востребованную на рынке труда.

ВИДЕНИЕ

ГОУ СПО ЮТК стремится стать одним из лидеров среди образовательных учреждений Сибирского региона, центром качественной подготовки специалистов с высоким уровнем профессиональных и социальных компетенций.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ЮРГИНСКОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

НАША ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ – обеспечение удовлетворенности заинтересованных потребителей за счет предоставления гарантированно качественных образовательных услуг и подготовки высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ определяет следующие приоритетные направления:

1 Обеспечение комплексной подготовки востребованных и конкурентоспособных на современном рынке труда специалистов.

2 Опережающая подготовка специалистов за счет быстрого реагирования на изменение требований малого и среднего бизнеса, путем создания системы постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации с учетом региональных тенденций.

3 Расширение системы образовательного партнерства на основе взаимовыгодного сотрудничества с предприятиями и организациями.

4 Создание инновационной среды как комплекса непрерывного профессионального образования.

5 Постоянное совершенствование организации образовательного процесса на основе повышения профессионального уровня всех сотрудников колледжа и стимулирования учебно-методической деятельности преподавательского состава.

6 Создание стимулирующей среды для разработки и внедрения в учебный процесс инновационных информационных технологий.

7 Создание и сертификация системы качества, ориентированной на стандарт ISO 9001-2008.

Политика в области качества реализуется посредством разработки, внедрения и обеспечения эффективного функционирования системы качества, которая должна охватывать все процессы и уровни управления, реализуемые в колледже.

ГЛАВНОЕ ДОСТОЯНИЕ КОЛЛЕДЖА – студенты. Мы поддерживаем талантливую молодежь и гордимся нашими выпускниками. Наша задача готовить студентов к успеху в учебе, карьере и жизни.

Руководство ГОУ СПО ЮТК несет ответственность за создание условий, необходимых для достижения стратегических целей и обеспечение понимания и внедрения настоящей Политики на всех уровнях организации.

В модели системы качества ГБОУ СПО ЮТК **менеджмент процесса** интерпретируется в соответствии с «Кратким терминологическим словарем в области управления качеством высшего и среднего профессионального образования» и включает:

- **Планирование качества** процесса.
- **Управление качеством** процесса.
- **Обеспечение качества** процесса.
- **Улучшение качества** процесса.
- **Оценку качества** процесса.

Планирование процессов, необходимых для системы качества осуществляется исходя из стратегии и политики в области качества с учетом требований заинтересованных сторон с использованием инструментов менеджмента качества.

Планирование процессов включает:

- определение процессов, непосредственно влияющих на качество образовательной деятельности и конкурентоспособность колледжа;
- установление требований к процессам;
- наличие соответствующей документации на процессы;
- назначение ответственности за процессы;
- обеспечение процессов необходимыми ресурсами.

Цели в области качества формируются на основании Политики в области качества и актуализируются по мере их достижения или пересмотра политики. В колледже выделены следующие уровни целей в области качества:

1. главная цель колледжа в области качества;
2. цели процессов СК;
3. цели структурных подразделений;
4. цели персонала.

Для определения целей в области качества высшее руководство колледжа разработало «Политику в области качества», «Программу развития образовательного учреждения с учетом внедрения ФГОС нового поколения на 2010-2015 год» в которых отражены:

- миссия и видение колледжа;

- основная цель колледжа;
- основные направления деятельности;
- предполагаемые совершенствования по каждому направлению.

Опираясь на стратегические задачи в области качества колледжа, каждое структурное подразделение разрабатывает свои цели, которые отражены в перспективных и ежегодных планах. Руководство колледжа согласовывает проекты целей с руководителями процессов и подразделений. Исходя из основных целей развития колледжа и структурных подразделений, персонал формирует индивидуальные планы работы на год.

Для измерения целей в области качества разработаны три вида показателей:

1. показатели продукта (результата, выхода процесса);
2. показатели результативности процесса;
3. показатели удовлетворенности заинтересованных сторон.

Информация обо всех показателях достижения, согласованных целей в области качества по процессам содержится в «Критериях оценки процессов», а также в ежегодных планах работы структурных подразделений и персонала.

Цели в области качества структурных подразделений и персонала пересматриваются по мере актуализации Политики и стратегии развития ГБОУ СПО ЮТК. Ответственность за актуализацию целей в области качества и доведение их до персонала возлагается на руководителей структурных подразделений и руководителей процессов.

Для достижения целей колледжа в области качества высшее руководство:

1. осуществляет общее руководство качеством образовательной услуги;
2. четко определяет ответственность, полномочия и взаимодействие структурных подразделений для реализации целей в области качества;
3. обеспечивает доведение до сведения сотрудников, понимание и внедрение настоящей Политики на всех уровнях организации;
4. обеспечивает неуклонное выполнение требований системы качества всеми руководителями и сотрудниками колледжа;
5. проводит регулярный анализ Политики в области качества на предмет постоянной пригодности.

В контексте типовой модели системы качества под планированием системы качества понимается разработка и внедрение системы качества, ориентированной на потребителя и другие заинтересованные стороны. Вследствие этого, в ЮТК принята и реализована следующая логика создания СК:

1. Изучение требований потребителей.
2. Разработка Политики в области качества.
3. Формулирование целей в области качества и показателей их достижения.
4. Разработка совокупности процессов для достижения целей в области качества.
5. Периодическая проверка достижения показателей целей.
6. Улучшение показателей процессов (показателей достижения целей) с помощью системы качества.

Процесс планирования деятельности колледжа представлен на рисунке 2.

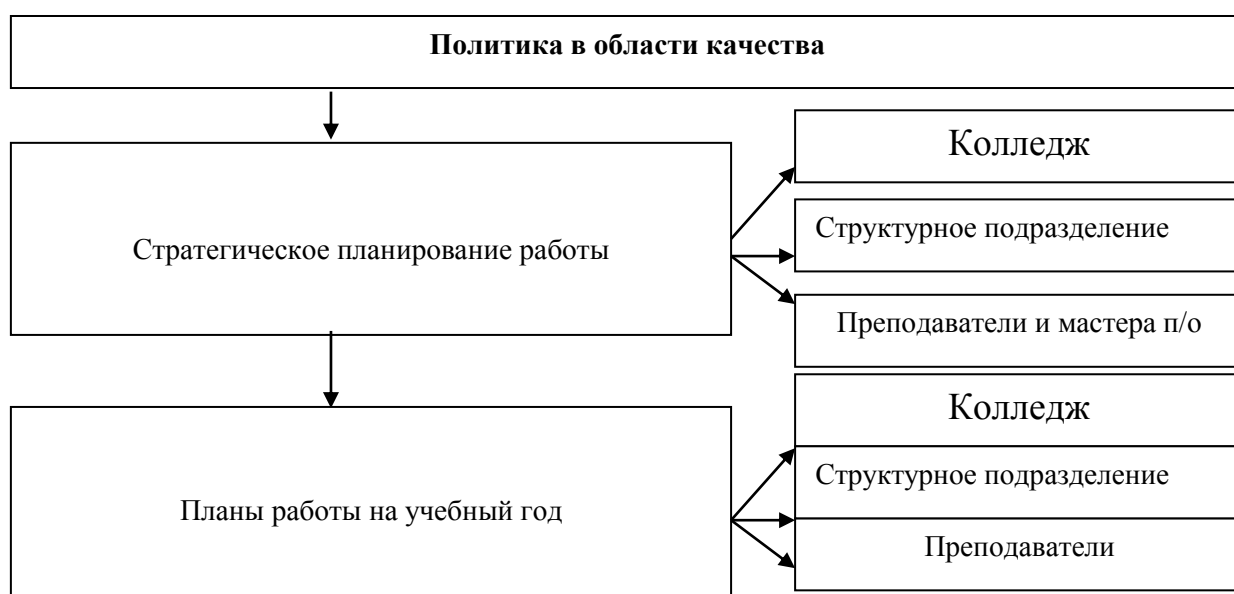


Рисунок 2 – Планирование деятельности в ЮТК

Документы по стратегическому и оперативному планированию, управления качеством со стороны персонала относятся к документам уровня В, это: планы (программы) качества по созданию, внедрению и совершенствованию СК (годовой, кварталный, месячный); планы

(программы) качества различных структурных подразделений колледжа, входящим в область применения СК.

Планы (программы) качества разрабатываются с целью реализации Политики в области качества и стратегии развития колледжа, а также рационального распределения обязанностей, выполняемых работниками в рамках подразделения или колледжа в целом и выделения ресурсов. Планы качества должны соответствовать действующему законодательству, внутренней нормативной документации колледжа, а также документации СК.

В ЮТК выделяют два уровня планирования:

- стратегическое;
- краткосрочное.

Стратегическое планирование осуществляется обычно на 3, 5 или 10 лет и проходит на следующих уровнях:

- колледжа – результатом планирования является «Программа развития образовательного учреждения с учетом внедрения ФГОС нового поколения на 2010-2015 год». Выполнение программы анализируется не реже одного раза в год. Актуализация документов происходит по мере необходимости. Ответственным за стратегическое планирование колледжа является директор колледжа.
- структурных подразделений (ЦМК, отделения, методическая служба и др.) – результатом планирования являются программы развития структурного подразделения на пятилетний период. Выполнение программы анализируется не реже одного раза в год. Актуализация документов происходит по мере необходимости. Ответственным за стратегическое планирование структурного подразделения является руководитель структурного подразделения.

Краткосрочное планирование происходит на основе стратегического планирования, обычно осуществляется на 1 год и имеет следующие уровни:

- колледжа – результатом планирования является план работы колледжа, Совета трудового коллектива, Педагогического совета колледжа на учебный год. Ответственный за краткосрочное планирование на уровне колледжа – директор колледжа.
- процессов – результатом планирования являются информационные карты процессов. Ответственным за планирование процесса является руководитель процесса.

- структурных подразделений (отделения, ООК, центр трудоустройства, психологическая служба и др.) – результатом планирования являются планы работы на учебный год структурных подразделений, а также педагогических советов, заседаний ЦМК, заседаний старостатов и т.д. Ответственным за краткосрочное планирование структурного подразделения является руководитель структурного подразделения.
- преподавателей – результатом планирования является индивидуальные планы работы.

Выделяют общие и специфические требования к планам качества.

Общие требования к планам качества:

- цели в области качества, в форме, позволяющей их измерить (основная цель деятельности, основные проблемы года, основные задачи года);
- план реализации целей и задач по разделам (например, организационная деятельность).
- распределение ответственности и полномочий;
- требуемые ресурсы (персонал, оборудование и др.);
- сроки выполнения;
- отметка о выполнении;
- ожидаемые результаты;
- согласование с заинтересованными сторонами;
- утверждение директором колледжа.

Примером специфических требований являются «Требования к Политике в области качества».

Политика в области качества описывает общие намерения, направления деятельности и цели колледжа в области качества, официально сформулированные высшим руководством. При разработке Политики высшее руководство учитывает:

- долгосрочные цели колледжа;
- характер будущих улучшений, необходимых для успешной деятельности колледжа;
- степень удовлетворенности потребителей;
- потребности и ожидания заинтересованных сторон;
- стандарты и директивы гарантии качества.

При составлении Политики в области качества учитываются следующие принципы: удовлетворение требований потребителей;

постоянное улучшение оказываемой услуги; эффективность при предоставлении услуги.

Проект Политики и целей в области качества разрабатывается методистом по качеству и затем:

- обсуждается в подразделениях ЮТК, на методическом совете и Совете трудового коллектива;
- замечания и предложения по проекту поступают к методисту по качеству, который проводит их анализ и обобщение;
- уточненный проект политики и целей передается директору, который их рассматривает, уточняет и утверждает как обязательства руководства в области качества.

Знание и реализация Политики в области качества являются обязательными для всех работников колледжа, задействованных в СК. Для этого Политика и цели тиражируются и рассылаются всем руководителям подразделений ЮТК, задействованных в СК. Руководители подразделений знакомят и разъясняют Политику и цели персоналу с регистрацией в виде протокола и под роспись в журнале регистрации ознакомления с Политикой в области качества. Ответственность за доведение Политики до всех работников колледжа и ее понимание и выполнение несет директор колледжа.

Пересмотр Политики и целей осуществляется ежегодно в аналогичном порядке, но дополнительно используется информация, получаемая в ходе анализа СК. Ответственность за актуализацию Политики возложена на ответственного представителя руководства по качеству.

Текст действующей Политики и целей вывешивается во всех основных помещениях ЮТК и на сайте и своевременно заменяется при внесении в них изменений. Все предыдущие версии политики хранятся в отделе обеспечения качества.

Стадии управления планами качества:

- определение потребности в документе;
- разработка и оформление;
- проверка и согласование;
- утверждение и ввод в действие;
- регистрация и учет;
- размножение, рассылка;
- хранение;
- при необходимости внесение изменений;

- анализ выполнения плана;
- архивирование.

При необходимости может происходить изменение или дополнение план качества. При этом к плану прилагается лист внесения изменений.

Выполнение стратегических и краткосрочных планов работы анализируется ежегодно в конце учебного года. Результаты анализа отражаются в соответствующих отчетах.

Управление процессом для выполнения установленных для него требований осуществляется руководителем процесса без вмешательства со стороны высшего руководства, при этом перепланирование процесса не осуществляется.

Обеспечение качества процесса осуществляется в соответствии с требованиями к процессу, содержащимися в соответствующих нормативных документах колледжа. Для обеспечения качества проводится мониторинг деятельности и периодический анализ.

Информация о мероприятиях и проектах по **улучшению качества** процесса, а также о результатах улучшений содержатся в каждом аналитическом отчете.

Оценка качества процесса — осуществляется в виде различных форм подтверждения выполнения требований к процессу (самооценка, внешняя оценка, оценка уровня зрелости).

Деятельность процесса «Мониторинг» направлена на обеспечение соответствия требованиям ГОСТ Р ИСО 9000:2008, ФГОС и постоянное совершенствование управления и улучшение качества предоставляемых образовательных услуг.

Процедура проведения мониторинга и измерений регламентируется положениями:

- Положение о промежуточной аттестации.
- Положение об государственной итоговой аттестации выпускников.
- Положение о текущем контроле знаний.
- Положение об организации самостоятельной работы обучающихся.
- Положение о производственной (профессиональной) практике.
- Положение об организации выполнения и защиты курсовой работы (проекта).

Полученные результаты мониторинга и измерения процессов и продукции, внутренних аудитов и оценки удовлетворенности потребителей

используются для анализа данных, результаты которого являются входными данными для анализа со стороны руководства.

Систематически проводимые внутренние аудиты предназначены для обеспечения руководства колледжа объективной и своевременной информацией о степени соответствия деятельности в системе качества и ее результатов установленным требованиям. Для этого проверяется:

- соответствие описанных в СК деятельности требованиям стандарта ИСО 9001:2008 (ГОСТ Р ИСО 9001 – 2008) «Системы менеджмента качества. Требования»;
- соответствие фактической деятельности подразделения деятельности, описанной в СК.

Внутренний аудит проводится в соответствии с рекомендациями ГОСТ Р ИСО 19011-2003 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента» и состоит из трех основных этапов: подготовка аудита; проведение аудита; подготовка, утверждение и рассылка «Отчета по аудиту».

При проведении аудита обеспечивается независимость аудиторов от лиц, которые несут непосредственную ответственность за проверяемую деятельность. Руководитель группы аудиторов прошел подготовку с учетом требований ГОСТ Р ИСО 19011-2003.

Результаты внутренних проверок используются:

1. Уполномоченным по качеству при подготовке ежегодного отчета руководству колледжа.
2. Руководителями процессов:
 - при оценке результативности процесса;
 - принятии решения о запуске корректирующих и предупреждающих действий;
 - планировании мероприятий по улучшению процессов системы качества.

Деятельность по управлению несоответствиями процессов и результатов, направлена на выявление несоответствий и разработку мероприятий по их устранению с целью обеспечения и поддержания качества образовательных услуг, соответствующих требованиям потребителей. В колледже реализуется управление следующими видами несоответствий:

- несоответствие образовательных программ;
- несоответствие обучающихся;
- несоответствие сотрудников;

- несоответствие ресурсов для обучения и поддержки обучающихся;
- несоответствие учебных планов, рабочих программ и учебно-методических комплексов;
- несоответствие инфраструктуры, образовательной, производственной среды.

Установление факта несоответствий возможно на основании следующих источников:

1. информации (рекламации) потребителей и других заинтересованных сторон;
2. взаимодействия с потребителями колледжа;
3. внутренних проверок;
4. по результатам самооценки колледжа;
5. по результатам внешнего аудита колледжа в ходе лицензирования, аттестации и сертификации.

Управление любыми несоответствиями (обнаруженными в ходе реализации различных процессов, на различных стадиях жизненного цикла продукции/услуги и т.д.) составляет следующую общую для всех несоответствий схему действий (процедур):

1. Разработка системы показателей и критериев оценки процессов и продукции.
2. Анализ несоответствий.
3. Принятие решения по устранению несоответствия (выработка плана предупреждающих/корректирующих действий или коррекций);
4. Реализация плана корректирующих/предупреждающих действий.
5. Оценка эффективности действий, мероприятий по устранению несоответствий.
6. Оповещение руководства колледжа об устранении несоответствия.

В отношении несоответствий применяются меры коррекции, корректирующие (предупреждающие) действия. Процесс выполнения корректирующих (предупреждающих) действий включает:

1. Определение и анализ причин появления несоответствий по результатам всех процессов СК.
2. Назначение корректирующих (предупреждающих) действий по исправлению несоответствий и устранению их причин.
3. Анализ эффективности корректирующих (предупреждающих) действий.

Лицом, ответственным за организацию, учет и контроль за проведением корректирующих и предупреждающих действий, является руководитель процесса, в котором выявлено или потенциально имеется несоответствие.

Ответственный за систему качества 1 раз в год готовит и составляет отчет по результатам функционирования системы качества, с оценкой ее результативности и достижения установленных целей колледжа в области качества. Для отчета используется информация, полученная по результатам сбора данных о системе качества (мониторинг).

Отчет представителя руководства по качеству содержит информацию:

- об анализе выполнения поставленных целей в рамках сформулированной политики в области качества;
- о результатах внутренних аудитов;
- по обратной связи с потребителями;
- о результатах работы по выявленным внутренним несоответствиям, а так же корректирующим и предупреждающим действиям;
- по самооценке системы качества колледжа;
- предложения по внесению изменений по улучшению СК.

Отчет представителя руководства по качеству обсуждается на заседании методического совета и представляется директору колледжа. Информация о функционировании СК доводится до сведения персонала через доклад на педагогическом совете.

Для обеспечения эффективного управления качеством в колледже определены ответственность и полномочия на всех уровнях управления. Оргструктура управления системой качества ЮТК приведена в **Приложении 1**.

Ответственность, права и обязанности персонала ЮТК определены в положениях о подразделениях, должностных инструкциях, документированных процедурах и иных документах, включенных в документацию системы качества колледжа.

Директор колледжа обеспечивает понимание и неуклонное проведение Политики в области качества на всех уровнях колледжа, несет ответственность за общее руководство качеством, планирование, определяет стратегию и устанавливает приоритеты в решении проблем качества, выделяет соответствующие ресурсы для эффективного функционирования СК и достижения основных целей колледжа.

Руководители структурных подразделений и советов колледжа проводят свою работу в соответствии с Политикой в области качества, Уставом колледжа и другими нормативными документами и несут ответственность за достижение целей в области качества, эффективное планирование, управление, обеспечение и улучшение качества в рамках своих функциональных направлений.

Каждый член трудового коллектива несет ответственность за реализацию Политики и целей в области качества и выполнение требований СК в рамках своих должностных обязанностей.

Обязанности, права, ответственность и взаимодействие персонала определяются в нормативных документах СК, Уставе ГБОУ СПО ЮТК, Положениях о структурных подразделениях, персональных, должностных инструкциях руководителей и сотрудников. Руководители и сотрудники знакомятся с соответствующими документами в отделе кадров, о чем имеются записи в журналах регистрации.

Распределение ответственности и полномочий применительно к процессам СК осуществляется согласно матрицы ответственности.

Внутреннее информирование.

В колледже существует следующая система обмена информацией:

1. с верхних уровней управления на нижние;
2. с нижних уровней на верхние;
3. обмен в горизонтальном направлении.

Администрация обеспечила разработку в колледже соответствующих процессов обмена информацией, в том числе по вопросам результативности СК. Информация о целях процессов в области качества и о фактических значениях ключевых показателей процессов доступна всем сотрудникам колледжа в пределах их полномочий.

Для сообщения информации с верхних уровней управления на нижние существует:

- распорядительная документация (приказы, распоряжения, нормативные документы и др.);
- заседания Совета трудового коллектива, педагогического совета колледжа, методического совета, заседания ЦМК;
- корпоративная сеть;
- сайт;
- информационно-аналитическая система управления ЮТК .

Ответственность за обмен информацией с верхних уровней управления возложена на директора колледжа.

Обмен информации с нижних уровней на верхние уровни управления обеспечиваются путем:

- собраний и конференций трудового коллектива колледжа;
- приема по личным и служебным вопросам;
- деловой переписки (докладные, аналитические справки, заявления).

Ответственность за данный вид обмена информации возлагается на директора колледжа, заместителей директора, заведующих отделений и других структурных подразделений.

На уровне структурных подразделений существует следующая система обмена информацией:

1. Приказы и распоряжения директора колледжа, разработанные по рекомендации руководителей структурных подразделений;
2. Заседания коллегиальных органов:
 - малые педсоветы (ответственные – заведующий отделениями);
 - заседания совета кураторов (ответственный – заместитель директора по УВР);
 - методический совет (ответственный – заведующий методическим кабинетом);
 - заседания ЦМК (ответственный – председатель ЦМК);
 - советов студенческого самоуправления (ответственный – заместитель директора по УВР).

Ответственность за обмен информацией на уровне структурных подразделений возлагается на руководителей структурных подразделений.

Высшее руководство обеспечивает обмен информацией по вопросам результативности СК через:

- заседания методического совета (ответственный – заведующий методическим кабинетом);
- заседаний педагогического совета колледжа (ответственный – директор);
- проведение обучающих семинаров в области менеджмента качества (ответственный – методист системы качества);
- сайт;
- наглядные информационные материалы.

Ответственный за данный вид обмена информацией - ответственный за систему качества.

Обмен информацией по горизонтальным слоям осуществляется через:

- еженедельные административные планерки;
- заседания коллегиальных органов (педагогического совета, методического совета и др.).

Ответственность за обмен информацией по горизонтальным слоям возлагается на руководителей структурных подразделений.

Информирование общества направлено на предоставление заинтересованным государственным органам, заинтересованными юридическим и физическим лицам актуальной, полной и достоверной информации о деятельности колледжа, реализуемых им образовательных программах, количестве обучающихся и выпускаемых специалистов и других аспектах, не являющихся информацией закрытой для внешних пользователей в соответствии с требованиями законодательства.

Ответственность за информирование общества ложится на руководство колледжа.

ГБОУ СПО осознает свою общественную роль и ежегодно предоставляет достоверную и полную отчетность, а также всю необходимую статистическую информацию в Департамент образования и науки Кемеровской области, Государственную службу по надзору в сфере образования и науки Кемеровской области, и иные полномочные органы РФ, Кемеровской области и г. Юрга.

ГБОУ СПО ЮТК, используя средства массовой информации, сеть Интернет и иные способы, информирует общество, абитуриентов, обучающихся и сотрудников, работодателей и партнеров, а также иные заинтересованные стороны о результатах своей деятельности, достижениях и планах развития. Информация о деятельности колледжа 2 раза в месяц освещается в новостях г. Юрги.

Активно работает сайт ГБОУ СПО ЮТК <http://ytk.edu.ru.>, на котором содержится информация о колледже.

4. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

ПРОЦЕСС 3.1* «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Функция процесса - формирование штата сотрудников и сопровождение персонала с целью обеспечения процессов, выполняемых в

рамках деятельности колледжа, квалифицированными человеческими ресурсами, совершенствование профессиональной и педагогической квалификации персонала.

Процесс 3.1* «Управление персоналом» состоит из этапов:

1. Подбор кадров: определение потребности в кадрах и подбор персонала; прием на работу; расстановка кадров.
2. Движение кадров: перевод с должности на должность, из одного подразделения в другое, перевод на другую величину ставки, продление срока работы.
3. Сопровождение кадров
 - ведение личных дел персонала;
 - оценка персонала и результатов его трудовой деятельности, оформление наград;
 - аттестация персонала;
 - обучение и повышение квалификации персонала;
 - оформление отпусков сотрудников и преподавателей;
 - оформление первичных пенсий, больничных листов;
 - работа с общественными организациями по социальной защите персонала.

Руководителем процесса является специалист отдела кадров.

В Юргинском технологическом колледже создан творческий инженерно-педагогический коллектив, в составе которого 5 Заслуженных учителей РФ, 1 кандидат педагогических наук, 1 кандидат философских наук, 3 кандидата технических наук, 1 докторант, соискатели на присвоение ученой степени кандидата наук.

Основным фактором в работе научно-методической службы является обеспечение качественной и своевременной подготовки конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда с учетом потребностей личности и общества в целом.

На первый план выступают следующие задачи:

- развитие научного и творческого потенциала преподавателей;
- повышение уровня их профессионально-педагогического мастерства;
- создание условий для личностного и профессионального роста.

Главная цель методической работы – это непрерывный рост профессионализма и квалификации преподавателей, развитие их творческого потенциала, эрудиции и компетентности.

Администрация колледжа в последние годы решает вопрос омоложения педагогического коллектива, поэтому в образовательное учреждение приходят новые, молодые кадры. В 2012 году произошла смена и руководителей (зам. директора по УР, зам. директора по УР).

*Таблица 2. - Состав и квалификация инженерно-педагогических кадров
ОУ(в %)*

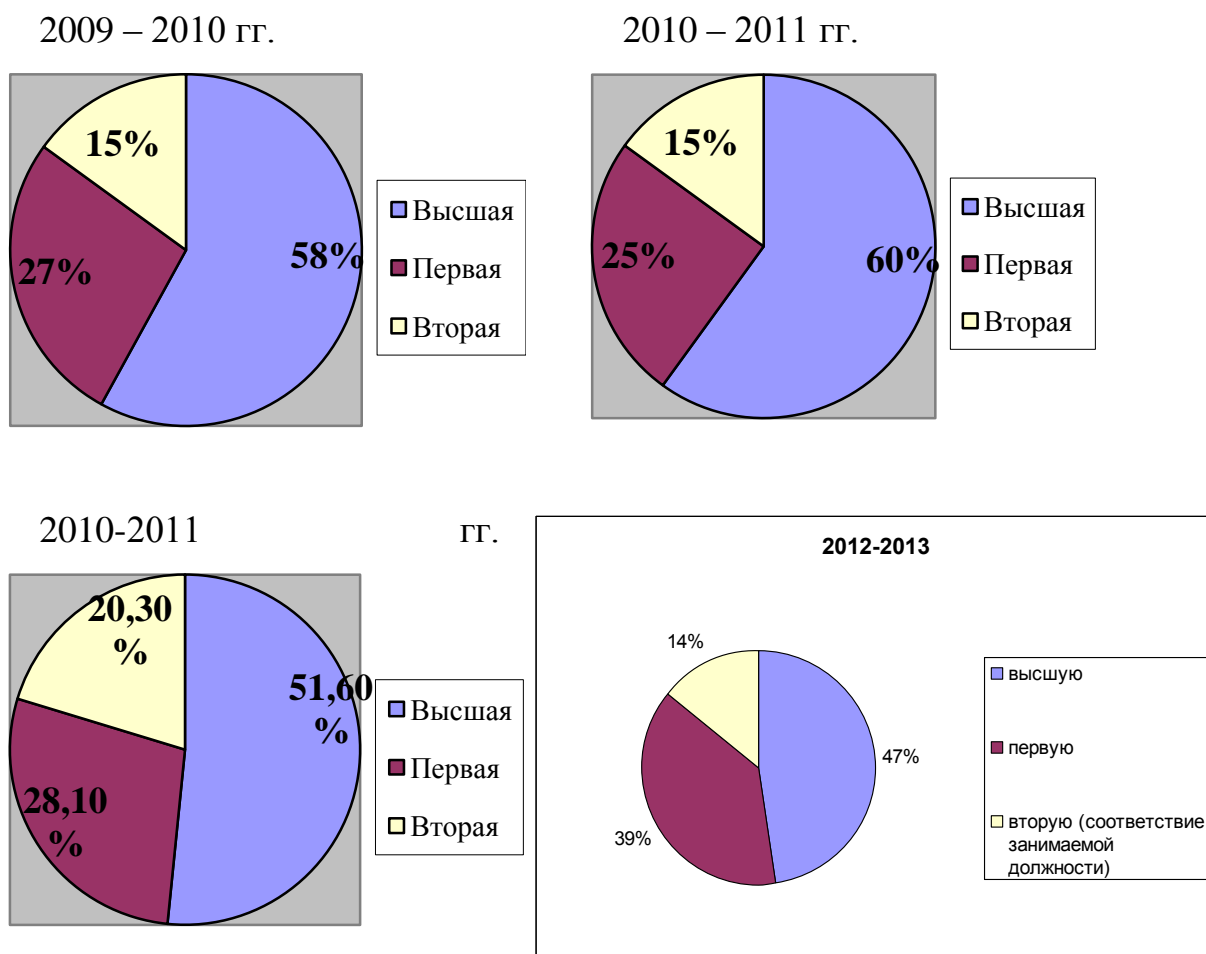
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Образование:				
высшее	92	94	95,3	95,3
незаконченное высшее	8	6	4,7	4,7
среднее профессиональное	-	-		
ИТОГО				
Имеют квалификационные категории:				
высшую	58	48,6	51,6	27
первую	27	25,7	28,1	22
вторую (соответствие занимаемой должности)	27	26,6	20,3	8
ИТОГО				
количество молодых специалистов, чел	1	4	3	8

Более 65 % педагогов – это бывшие выпускники учебного заведения, 5 педагогов пришли в колледж по стопам своих родителей. Таким образом, осуществляется хорошая преемственность и сохранение традиций.

Администрация заботится об уровне образования сотрудников и поощряет сотрудников, которые выразили желание повысить свою квалификацию, через изменения режима работы, 50% оплату образовательных услуг. На сегодняшний день 5 сотрудников получают высшее (второе высшее) образование, 2 сотрудника учатся в аспирантуре, 25 человек коллектива будут обучаться в этом году по программе «Менеджмент в образовании».

Диаграмма 1. Качественные изменения состава и квалификации инженерно-педагогических кадров

Квалификационные категории:



Повышению роста педагогического мастерства инженерно-педагогических работников способствуют коллективные, групповые и индивидуальные формы методической работы.

Формы методической работы:

Коллективные:

- педагогический совет
- методический совет
- ЦМК
- методические совещания
- тренинги
- конкурсы

Групповые:

- Школа молодого педагога
- мастер-классы
- педагогические мастерские
- проблемные группы
- обучающие методические

Индивидуальные:

- самообразование
- консультации
- курсы повышения квалификации
- стажировка
- работа над диссертацией, докторской

- неделя цикловой комиссии
- педагогические чтения
- семинары
- участие в конкурсах
- наставничество
- взаимопосещение учебных занятий
- обобщение опыта
- творческие отчеты
- подготовка выступлений и статей, Портфолио
- разработка КУМО и ЭКУМО

Повышению роста педагогического мастерства инженерно-педагогических работников способствуют коллективные, групповые и индивидуальные формы методической работы.

Курсы повышения квалификации, стажировки, консультации

Важную роль в повышении профессионального мастерства педагогов играет систематическое обучение на курсах повышения квалификации. Педагоги колледжа проходят курсы повышения квалификации в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования (г. Кемерово), Институте развития образовательных систем РАО (г. Томск), Институте повышения квалификации информационных работников (г. Москва).

Педагогический коллектив колледжа принимает активное участие в стажировках, консультациях в ГОУ «КРИПО», тематических консультациях, которые проводятся в базовых образовательных учреждениях СПО Кемеровской области.

Повышение квалификации в 2013 г.

- Курсы повышения квалификации профессионально-педагогических работников прошли 16 педагогических работников в ГОУ «КРИПО». Из них дистанционное обучение 1 педагогический работник.
- В семинарах на базе ГОУ «КРИПО» для профессионально-педагогических работников приняли участие 10 педагогических работников.
- В вебинарах, организованных ГОУ «КРИПО» для профессионально-педагогических работников, участвовали 12 педагогических работников.
- Преподаватели и мастера отделения ТПОП Е.А.Романова, Е.Е.Бояринова, Н.А.Котельникова, Е.С.Белокопытова, Л.В.Дудко прошли стажировку по

темам «Многообразие ржаного и ржано-пшеничного хлеба», «Английская техника оформления тортов», «Формирование дополнительных профессиональных компетенций по специальностям индустрии питания» в Томском колледже индустрии питания, торговли и сферы услуг.

- В 2012-2013 учебном году согласно графику прохождения аттестации профессионально-педагогических работников прошли обязательную процедуру аттестации 3 педагогических работника, добровольную процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности 6 педагогов.

5. МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

ПРОЦЕСС 3.6 «УПРАВЛЕНИЕ ИНФРАСТРУКТУРОЙ» И ПРОЦЕСС 3.2 «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ»

Основные функции процесса 3.6 «Управление инфраструктурой»:

- управление, обеспечение и поддержание в рабочем состоянии необходимой инфраструктуры (зданий, оборудования, технических средств и других материальных ресурсов) для достижения соответствия требований к образовательному процессу;

- обеспечение безопасных условий оказания образовательных услуг, направленных на поддержание здоровья, создание комфортных условий предоставления образовательных услуг и удовлетворение потребностей заинтересованных сторон.

Деятельность подпроцесса «Управление образовательной средой» направлена на формирование, поддержание и развитие образовательной среды, а также создание комфортных условий деятельности обучающихся и сотрудников колледжа, позволяющих наиболее полно и эффективно реализовать процесс обучения. Результатом процесса является эффективное функционирование образовательной среды, а также аудитории и средства для проведения практических занятий и лабораторных работ, соответствующие требованиям: стандартов, норм и правил, внутренних инструкций. Руководитель подпроцесса – заместитель директора по учебно-производственному обучению.

Колледж имеет два здания: типовое; ул. Заводская, 18 и приспособленное; ул. Кирова, 6. Год ввода в эксплуатацию – 1993г., ул. Заводская, 18, 2001г.; ул. Кирова, 6. Проектная мощность – 1000 человек. Реальная наполняемость – 750 человек.

Библиотека: Площадь – 140 м². Книжный фонд – 25635 экз.; в том числе: Учебники – 13556 экз., Методическая литература – 9342 экз.

Спортивный зал – 1, площадь 371,9 м² Тренажерные залы – 5, площадь – 55,9 м²; 55,6 м²; 65,3 м²; 65,3 м². Спортивная площадка – 1, площадь – 1136,8 м²

Столовая – 1, площадь – 192 м²; Число посадочных мест – 165

Актальный зал – 1, площадь – 304,1 м²

Музей - лучший среди музеев СПО области.

Спортивно-оздоровительный комплекс; 4 сауны с 2 бассейнами, спортивный зал, танцевальный зал, 2 тренажерных зала, зал для борьбы.

Общежитие – 1, площадь - 1182,8 м²; Количество спальных комнат – 35. Имеется учебная комната, оснащенная компьютерами и выходом в Интернет.

В колледже для реализации ОПОП имеются все необходимые кабинеты, лаборатории и мастерские. 100% кабинетов, библиотека оснащены компьютерами и выходом в Интернет. Имеется 5 компьютерных классов. Количество компьютеров на 100 студентов контингента, приведённого к очной форме обучения 20.

Сеть и сетевое оборудование: Тип сети LAN Ethernet 100Мб/сек. Операционная система Windows XP, Windows 2003, Windows 7. Количество станций: 164. Количество серверов: 4

Права доступа к электронной библиотечной системе BOOK.RU: Издательство «КноРус», издательство «Проспект».

В колледже ведется большая работа по оснащению и обновлению материально-технической базы лабораторий и мастерских колледжа. Кабинеты и лаборатории на 100% оснащены в соответствии с требованиями ФГОС. Ежегодно во всех учебных помещениях проводится косметический ремонт.

ПРОЦЕСС 3.3* «БИБЛИОТЕЧНОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ»

Деятельность процесса 3.4* «Библиотечное и информационное обслуживание» состоит из двух подпроцессов: «Библиотечное

обслуживание» и «Управление информационной средой». Руководителем процесса является заведующий библиотекой.

Деятельность подпроцесса «Библиотечное обслуживание» направлена на удовлетворение потребностей образовательного учреждения в информационных ресурсах, включая организацию библиотечного обслуживания обучающихся и сотрудников.

Библиотека является важнейшим структурным подразделением колледжа, обеспечивающим литературой и информацией учебно-воспитательный процесс.

Книжный фонд составляет более 27 тысяч экземпляров. В нем представлена литература по всем специальностям и изучаемым дисциплинам. Кроме этого в библиотеке хранятся электронные учебники и пособия, созданные преподавателями колледжа.

Фонд периодических изданий комплектуется центральными и местными общественно-политическими, научно-популярными, а также профессиональными изданиями.

Читальный зал библиотеки оборудован локальной сетью с шестью компьютерами с выходом в Интернет, оснащен телевизором, музыкальным центром, DVD аппаратурой, кондиционером.

Кроме традиционного обслуживания, библиотека предлагает своим пользователям ряд дополнительных услуг:

- ксерокопирование документов;
- запись информации на электронные носители;
- распечатывание материалов на принтере;
- бесплатный доступ в Интернет.

Руководителем подпроцесса «Библиотечное обслуживание» является заведующий библиотекой.

Деятельность в рамках подпроцесса «Управление информационной средой» направлена на решение следующих задач:

- формирование и развитие корпоративной информационной среды колледжа;
- интеграция информационной среды в российское и международное информационное пространство;
- интеграция всех информационных систем колледжа, направленная на обеспечение доступности информационных ресурсов и повышения результативности и эффективности всех видов деятельности;

- создание и развитие информационной поддержки системы качества КМФК.

Руководителем подпроцесса является руководитель ИВЦ.

Направление деятельности:

- Разработка программного обеспечения учебного назначения
- Разработка программного обеспечения административно-организационного назначения
- Адаптация заимствованных программных средств к условиям Юргинского технологического колледжа и содействие их внедрению в воспитательно-образовательный процесс
- Разработка технической и рабочей документацию на программные средства
- Консультативная помощь педагогическим работникам колледжа в области ИТ.
- Техническая и информационная поддержка плановых мероприятий ЮТК на уровне колледжа, города, области, России

Таблица 4. – Обеспеченность учебной литературой

№ п/п	Специальность (профессия)	Основная учебная литература		Дополнительная учебная литература	
		количество экземпляров	обеспеченность на 1 обуч-ся	количество экземпляров	обеспеченность на 1 обуч-ся
1.	Дизайн (по отраслям).	1972	1,6	1860	1,65
2.	220301 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям).	3790	1,7	2886	1,6
3.	210308 Техническое обслуживание и ремонт РЭТ (по отраслям).	2511	2,3	1663	1,7
4.	100109 Косметика и визажное искусство	2272	2,04	1696	1,94
5.	260502 Технология продукции общественного питания	3516	1,96	1698	1,3
6.	34.2 Повар, кондитер: повар	4431	3,36	1637	1,25
7.	100116.01 Парикмахер	930	3,78	664	2,12

ПРОЦЕСС 3.4* «УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ»

Основная функция процесса 3.6* «Управление закупками» - обеспечение всех видов деятельности образовательного учреждения необходимыми материальными ресурсами и услугами.

Результатами процесса являются:

- обеспечение материальными ресурсами всех подразделений колледжа;
- материальные объекты, закупаемая продукция и услуги (канцелярские товары, оборудование, учебная литература, сопутствующие товары);
- образовательные программы (учебная и методическая литература и пособия);
- услуги ПС по договорам (на дополнительное образование, воспитательную работу, преподаватели-почасовики);
- товары и услуги по поддержке производственной среды (пожарная безопасность, медицинский кабинет, система охраны и т.д.)
- договоры, счета-фактуры, финансовые документы, отчеты, бухгалтерская документация;
- рекламные буклеты и профайлы колледжа.

Руководителем процесса является заместитель директора колледжа по АХР.

ПРОЦЕСС 3.5 «ЮРИДИЧЕСКОЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ»

Процесс 3.5 «Юридическое и документационное сопровождение» направлен на выполнение требований внешних нормативных документов (законы, постановления, приказы и др. федерального, областного, городского уровня). Руководителем процесса является юрисконсульт.

В рамках СК ЮТК функционируют следующие виды документации, представленные в пяти уровнях:

1. Уровень А – документы, представляющие согласованную информацию о системе качества, предназначенную как для внутреннего, так и для внешнего пользования.
2. Уровень Б – документы для описания процессов. К ним относятся: документированные процедуры.
3. Уровень В – документация, обеспечивающая эффективное планирование процессов: концепции, планы (программы) качества.

4. Уровень Г - организационно-правовые и методические документы: Устав колледжа, организационная структура, матрица ответственности, положения, инструкции, рекомендации.

5. Уровень Д – документы, содержащие достигнутые результаты или свидетельства осуществленной деятельности и необходимые для гарантии эффективной работы и управления процессами: записи по качеству.

6. Уровень Е - нормативно-правовые, нормативные и технические документы, устанавливающие требования к продукции или услуге: ФГОС, другие стандарты, документы органов власти (федеральных, краевых, ведомственных), контроля и надзора, инструктивные документы Департамента образования и науки и т.п.

Управление внутренними документами предусматривает следующие этапы:

11.Определение потребности в разработке или изменении документа:

12.Разработка проекта документа.

13.Согласование проекта документа со специалистами.

14.Проверка правильности оформления документов и соответствия требованиям нормативной документации.

15.Подписание (утверждение) документа руководителем. Введение в действие.

16.Размножение и регистрация документов.

17.Исполнение документов. Обучение персонала работе с документами.

18.Контроль исполнения документа.

19.Формирование дел и текущее хранение и использование.

20.Изъятие из обращения и аннулирование документа.

ПРОЦЕСС 3.7 «ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Обеспечение безопасности жизнедеятельности – деятельность колледжа направленная на:

- обеспечение комфортных условий жизнедеятельности для сотрудников и обучаемых;
- создание условий деятельности, исключающих возникновение ущерба жизни и здоровью персонала и обучаемых жизни и здоровью персонала и обучаемых в процессе нахождения в колледже.

Руководителем вышеуказанного процесса является инженер по охране труда.

В колледже созданы все необходимые условия для обеспечения комфортных условий жизнедеятельности сотрудников и обучающихся. Традицией колледжа является чистота, аккуратность и эстетичность окружающей среды. В поддержании традиции участвует не только администрация, но и весь персонал.

Рабочие кабинеты оснащены необходимым оборудованием, оргтехникой, мебелью, которые своевременно обновляются.

ПРОЦЕСС 3.8 «СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩИХСЯ И СОТРУДНИКОВ»

Деятельность процесса 3.8 «Социальная поддержка студентов и сотрудников» направлена на оказание обучающимся и сотрудникам колледжа социальной и материальной помощи, создание комфортных условий деятельности и отдыха, системы стимулирования развития личности, улучшение качества жизни студентов и сотрудников, а также их социального самочувствия.

Задачи процесса:

- оказание материальной поддержки остро нуждающимся категориям для удовлетворения их потребностей в конкретной жизненной ситуации (рождение ребенка, смерть близких, ЧС и др.);
- материальное стимулирование сотрудников колледжа для совершенствования профессиональной деятельности;
- материальное стимулирование студентов для активизации учебно-воспитательной деятельности;
- содействие оптимальному решению жилищных вопросов студентов и сотрудников (поселение в общежитие);
- осуществление социальной и материальной поддержки ветеранам колледжа;
- организация поддержки льготных категорий студентов.

Процесс «Социальная поддержка студентов и сотрудников» подразделяется на следующие этапы:

1. Анализ контингента обучающихся и сотрудников. Сбор необходимых документов.
2. Рассмотрение заявлений и жалоб от обучающихся и сотрудников.
3. Поиск необходимых средств и путей решения проблем.
4. Оказание материальной и социальной поддержки заявителям.
5. Анализ деятельности, внесение предложений по улучшению.

Руководителем процесса является заместитель директора колледжа по УВР.

В колледже выплачивают следующие виды стипендии: академическая, повышенная на 50 %, повышенная на 100 %, социальная (академическая 50 %) , губернаторская, городская по итогам года и семестра, губернаторская инвалидам.

Виды материальной поддержки:

- Выплата 50 % надбавки за работу старост.
- Ежемесячная материальная помощь студентам до 100 тыс. рублей.
- Поощрительные премии за активное участие в спортивной и творческой жизни колледжа.
- Поощрительные премии призерам олимпиад всех уровней.
- Продовольственный губернаторский набор.
- Бесплатное питание для обучающихся НПО.
- Полное государственное обеспечение детей-сирот.

6. МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Маркетинг — процесс, направленный на определение требований и ожиданий заинтересованных сторон к основным результатам деятельности колледжа, требования к образовательным услугам и определение потребности в трудовых ресурсах определенной квалификации и компетенции, а также формирование спроса на результаты деятельности колледжа.

Функции процесса 2.1* «Маркетинг»:

1. Выявление спроса на специалистов, требований к их профессиональному уровню.
2. Получение адекватной информации о востребованности направлений подготовки выпускников ЮТК, о перспективных потребностях работодателей, а также привлечение новых потребителей выпускников и образовательных услуг.

В рамках процесса 2.1 «Маркетинг» реализуется:

- изучение и структурирование требований различных заинтересованных сторон;
- взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами;
- оценка и анализ удовлетворенности заинтересованных сторон;
- информирование о программах и продуктах колледжа и формирование

- спроса на результаты его деятельности;
- разработка и реализация мероприятий по улучшению имиджа колледжа, позиционирования его на рынке образовательных услуг;
 - разработка на основе документированных требований потребителей показателей результатов процессов СК ЮТК.

Деятельность регламентируется Положением о порядке проведения маркетинговых исследований. Руководитель процесса – заместитель директора по УПР. Руководитель группы маркетинговых исследований ГБОУ СПО ЮТК, к.филос.н., доцент С.В. Кучерявенко.

Проведение маркетинговых исследований осуществляется маркетинговой группой на основании плана маркетинговых исследований. План маркетинговых исследований формируется на основании поручений директора колледжа, а также в рамках разработки и функционирования СК ГБОУ СПО ЮТК. После утверждения плана маркетинговых исследований, техническое задание на проведение исследований согласовывается с директором колледжа.

Основными целями маркетинговых исследований являются:

- а) получение маркетинговой информации о динамике уровня удовлетворенности внешних и внутренних потребителей образовательных услуг, оказываемых в колледже;
- б) определение общественно значимых направлений деятельности ГБОУ СПО ЮТК;
- в) изучение мнения сотрудников и потребителей услуг ГБОУ СПО ЮТК по актуальным проблемам, связанным с обеспечением воспитательно – образовательного процесса

Основными направлениями маркетинговых исследований являются:

1. Внешняя среда:
 - а) определение уровня и динамики удовлетворенности работодателей;
 - б) выявление степени удовлетворенности родителей студентов образовательными услугами, оказываемыми в ГБОУ СПО ЮТК;
 - в) изучение рейтинга ГБОУ СПО ЮТК в системе профессионального образования Сибирского региона с целью повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;
2. Внутренняя среда:
 - а) оценка степени удовлетворенности студентов образовательными услугами и организацией воспитательно – образовательного процесса;

б) определение уровня удовлетворенности преподавательского состава организации материально – технической оснащенностью образовательного процесса;

в) оценка психологической комфортности участников образовательного процесса.

3 Иные направления, входящие в сферу полномочий и ответственности администрации ГБОУ СПО ЮТК.

Маркетинговые исследования могут проводиться как по всему колледжу, так и по отдельным его подразделениям.

Основным видом маркетинговых исследованиях является опрос (интервью, анкетирование, телефонный, почтовый, прессовый, экспертный, фокус – группы). При проведении маркетинговых исследований также могут использоваться и другие виды исследований:

а) наблюдение (включенное, невключенное, структурированное, неструктурированное);

б) анализ документов (качественный, количественный (контент-анализ));

в) эксперимент (научный, практический).

Виды маркетинговых исследований могут применяться как отдельно, так и комплексно.

При проведении опросов (интервью, анкетирование, телефонный опрос) должен применяться выборочный метод.

В течение недели после окончания маркетинговых исследований отчетная информация по результатам маркетинговых исследований предоставляется директору ГБОУ СПО ЮТК, его заместителям, сотрудникам, занимающимся СК колледжа

Результаты маркетинговых исследований представляются в виде отчетов, выполненных в установленной форме. Результаты маркетинговых исследований используются в планировании работы колледжа, при разработке программ развития ГБОУ СПО ЮТК.

Требования работодателей г. Юрги к качеству профессиональной подготовки выпускников ГБОУ СПО ЮТК (отчёт о проведении маркетингового исследования)

Краткое описание исследования.

В октябре-ноябре 2011 года было проведено исследование, цель которого — изучение требований работодателей к профессиональной подготовке рабочей силы Юргинским технологическим колледжем. Опрос

осуществлялся на предприятиях и организациях секторов экономики, для которых преимущественно ведётся подготовка кадров тремя отделениями колледжа, а именно, в секторе общественного питания (сфера интересов отделения технологии общественного питания); секторе услуг и промышленности (сфера интересов отделения швейного производства и отделения технического обслуживания и ремонта радиоэлектронной техники)

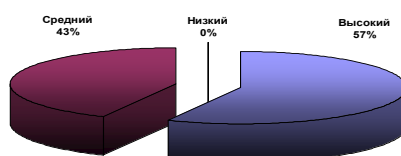
Задача данного исследования состояла в оценке мнений работодателей, предоставляющих рабочие места для значительной части выпускников ГБОУ СПО ЮТК, поэтому при построении выборки было принято решение опрашивать примерно одинаковое количество предприятий, на которые в разное время были трудоустроены выпускники трёх отделений колледжа. Всего было опрошено 28 руководителей предприятий из 35 запланированных (семь из них по разным причинам отказались принять участие в маркетинговом исследовании). Тем не менее, на опрошенных предприятиях трудятся именно те категории работников, по специальностям которых в основном и осуществляется подготовка специалистов в ГБОУ СПО ЮТК. Следовательно, результаты опроса репрезентируют эту группу предприятий и организаций в выделенных секторах экономики, что позволяет вести сравнительный анализ между секторами, являющимися сферами интересов отделений колледжа. Кроме того, по данным исследования можно судить о массовых тенденциях и требованиях к рабочей силе на предприятиях, а также выявить специализированные запросы предприятий отдельных секторов экономики.

В ходе маркетингового исследования были опрошены **11 (39%** от выборочной совокупности) руководителей предприятий, где в основном трудятся (трудилась) выпускники отделения ТШИ; **9 (32%)** предприятий, где работают (работали) выпускники отделения ТПОП и **8 руководителей (29%)**, принявших на работу выпускников отделения ТОиРРЭТ.

Основные результаты исследования.

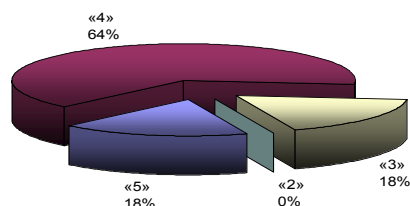
Престижность учебного заведения является одним из условий более или менее успешного трудоустройства его выпускников. Квалифицированное большинство опрошенных работодателей, а именно, **57,1%** считают рейтинг Юргинского технологического колледжа среди учебных заведений СПО города как **«высокий»**. Остальные **42,9%** оценили его как **«средний»**. Ни один из респондентов не оценил его на низком уровне.

Рейтинг Юргинского технологического колледжа
среди средних профессиональных учебных заведений города



Этот вывод косвенно подтвердили и ответы на вопрос, насколько успешно трудятся ныне (или трудились ранее) выпускники Юргинского технологического колледжа в исследованных организациях. Так, **17,8%** респондентов оценили труд выпускников на «отлично», **64,4%** - на «хорошо» (всего их «качественная успеваемость» составила, таким образом, 82,2%), и лишь **17,8%** работодателей поставили им «удовлетворительную» оценку.

Насколько успешно трудятся (трудились)
выпускники ЮТК в организациях



Далее работодатели высказали конкретные претензии относительно качества подготовки выпускников колледжа. Следует заметить, что ни один из опрошенных не сетовал на нехватку у них **теоретических знаний**, что говорит о высоком уровне преподавания теоретических дисциплин (с одной стороны), или же о неактуальности именно этой стороны подготовки специалистов для их практической деятельности (с другой стороны). Зато значительное большинство респондентов, а именно, **71,5%**, отметили нехватку в системе подготовки молодых специалистов – выпускников ЮТК **практических навыков и умений**.

Чего в большей степени не хватает в системе подготовки молодых специалистов – выпускников ЮТК (%)



Роль формального профессионального образования при подборе персонала. Очевидно, что вопрос о значимости формального профессионального образования при подборе персонала — один из ключевых для данного исследования. В частности, нас интересовало: оценивается ли диплом как достаточный сигнал при отборе кандидатов на работу, различаются ли требования к формальному образованию на предприятиях, относящихся к сфере интересов трёх «выпускающих отделений колледжа».

На большинстве опрошенных предприятий при подборе квалифицированного персонала существует «универсальный» набор правил и требований, которые можно считать «общепринятыми» нормами при приёме на работу (табл. 1, 2, 3).

Одно из требований со стороны работодателей к кандидату - наличие диплома (сертификата) о получении профессионального образования. Отметим большой разброс значений данного показателя в зависимости от сферы трудоустройства наших выпускников (табл. 1).

Таблица 5 - Основные «фильтры» при приёме различных категорий персонала на предприятиях в % от числа опрошенных предприятий в каждом секторе, практикующих данные требования)

Категория персонала	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ДиТ (сектор ТШИ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТОиРРЭТ (сектор ТОиРРЭТ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП (сектор ТПОП)
<i>Необходимость наличия диплома (сертификата) о получении профобразования при приёме на должность/место</i>			
руководителя	36,4	100	87,5

специалиста/исполнителя	63,6	100	87,5
служащего	18,2	77,8	37,5
квалифицированного рабочего	54,5	100	87,5
<i>Требование наличия опыта работы по специальности/опыта подобной работы при приёме на должность/место...</i>			
руководителя	54,5	88,9	75
специалиста/исполнителя	81,8	88,9	62,5
служащего	18,2	55,6	37,5
квалифицированного рабочего	72,7	66,7	50

Необходимость наличия диплома (сертификата) о получении профобразования при приёме на должность/место... (%)

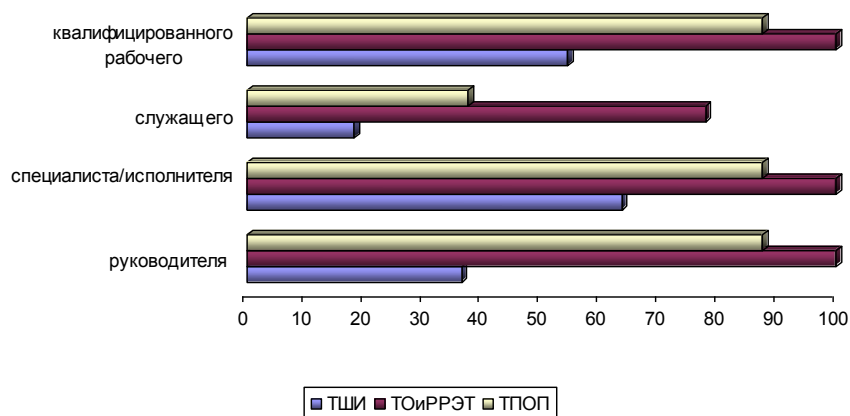
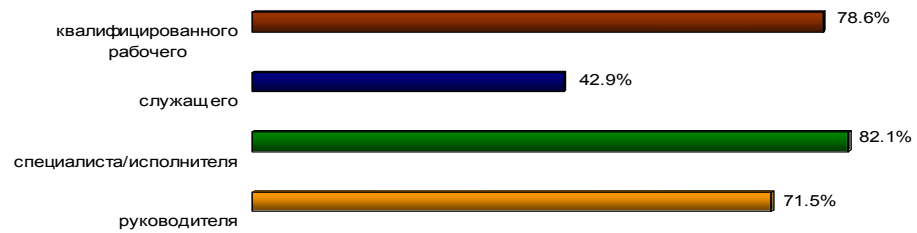


Таблица 6 (средние значения по всем секторам) - Необходимость наличия диплома (сертификата) о получении профобразования при приёме на должность/место

руководителя	специалиста/исполнителя	служащего	квалифицированного рабочего
71,5%	82,1%	42,9%	78,6%

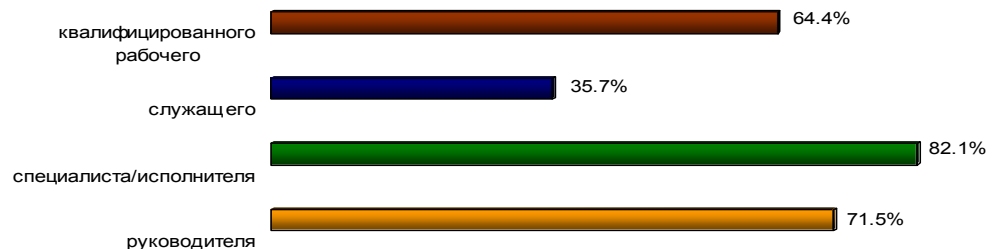
**Необходимость наличия диплома (сертификата)
о получении профобразования при приёме на должность/место...**



*Таблица 7 (средние значения по всем секторам исследования) -
Необходимость наличия опыта работы по специальности/опыта подобной
работы при приёме на должность/место..*

руководителя	специалиста/исполнителя	служащего	квалифицированного рабочего
71,5%	82,1%	35,7%	64,4%

**Необходимость наличия опыта работы по специальности/опыта
подобной работы при приёме на должность/место...**



Предоставление диплома о профессиональном образовании кандидатам на должности руководителя или специалиста, и, как это не странно, квалифицированного рабочего, является практически абсолютным требованием. Более «мягкое» требование — желательность наличия диплома об образовании — практикуется при приёме служащих и, скорее всего, связано с возможностью трудоустройства кандидатов с неполным/незаконченным профессиональным образованием (например, студентов) в тех случаях, когда полученные ими базовые профессиональные

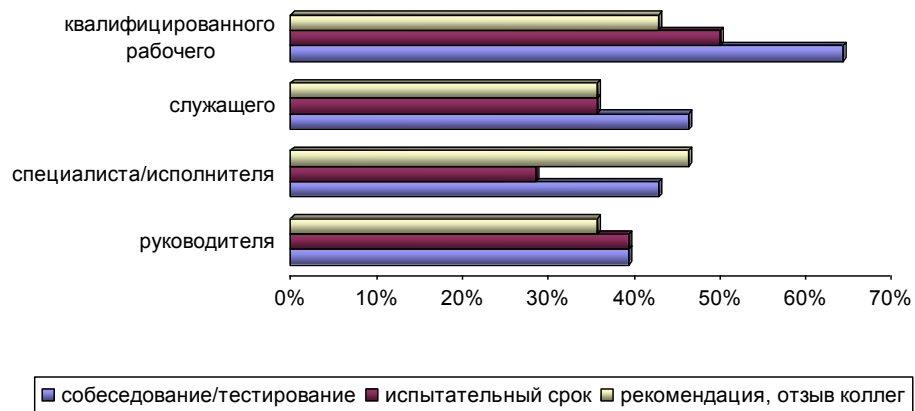
знания уже позволяют выполнять определённые профессиональные обязанности.

Распространённость практики требования диплома о профессиональном образовании как обязательного условия при найме работников различается по секторам нашего исследования. Так, в секторе ТШИ требования наличия формального профессионального образования несколько смягчены в силу специфики деятельности предприятия/организации, когда ключевые профессиональные навыки приобретаются в основном на рабочем месте, с опытом практической работы. Вместе с тем в указанном секторе основным критерием при приёме на работу становится не диплом, удостоверяющий профобразование кандидата, а опыт работы по специальности.

Несколько иначе обстоит дело в секторах ТОиРРЭТ и ТПОП, где опыт работы несколько «уступает» требованию формального образования. В любом случае, наличие опыта работы - важное условие при приёме на работу. Оно предполагает соответствующую «трудовую историю» в трудовой книжке. Это требование практически на всех предприятиях (до 90% опрошенных предприятиях в зависимости от сектора) предъявляется к руководителям и специалистам (см. табл. 1). К кандидатам на место рабочего, а тем более, служащего требование наличия опыта работы применяется несколько реже.

В целом же опыт работы и диплом о профессиональном образовании, предъявляемый кандидатом, — это скорее формальные фильтры для устройства на работу, другими словами, условия, необходимые, но не достаточные для получения работы. Дело в том, что определённую роль в «общепринятых» правилах приёма работников играют процедуры «личной» оценки работодателем кандидата: первоначально прохождение собеседования/тестирования (используется при приёме квалифицированного персонала не менее чем на **65%** предприятий), а также прохождение испытательного срока (используется при приёме квалифицированного персонала не менее чем на **50%** предприятий) (табл. 4). Особенно заметна подобная тенденция на предприятиях, относящихся к сектору ТПОП (табл. 5). Намного реже такая практика отмечается на предприятиях сектора ТОиРРЭТ.

Основные процедуры, используемые при приёме работников на должность/место...



Можно заметить, что руководители при подборе персонала несколько чаще опираются на «личную», внутрифирменную оценку, чем обращаются к внешней информации о кандидате, особенно если речь идёт о квалифицированных рабочих: по сравнению с использованием собеседования, тестирования, испытательного срока, условие предоставления рекомендаций/отзывов с прежнего места работы или учебы встречается на предприятиях несколько реже (табл. 4).

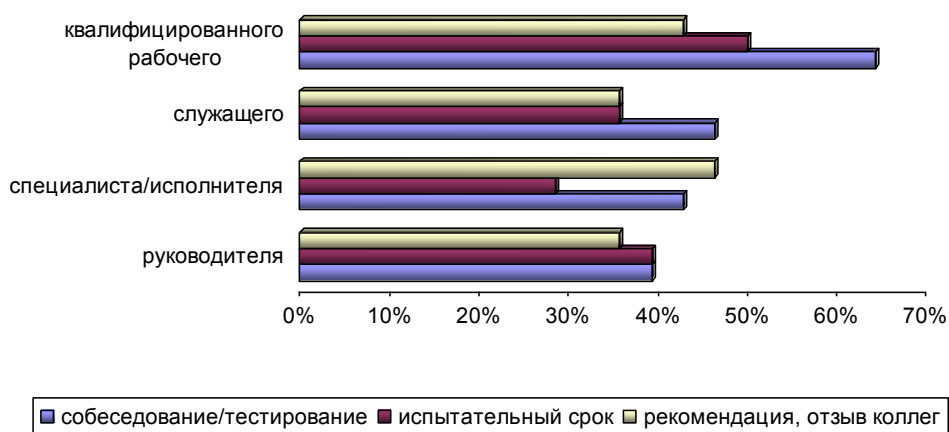
Таким образом, работодатели, даже имея внешнюю информацию о работнике в форме отзывов или рекомендаций, склонны «страховать» себя и проверять кандидатов тестированием, испытательным сроком. Диплом также не выполняет своей полноценной функции: если бы диплом/сертификат позволял работодателям получить необходимые представления о качестве профессиональной подготовки кандидатов, то вряд ли были бы распространены даже в такой мере внутрифирменные способы оценки посредством тестирования или испытательного срока при найме работников.

Таблица 8 (средние значения по всем секторам исследования) - Основные процедуры, используемые при приёме работников на должность/место

руководителя	специалиста/исполнителя	служащего	квалифицированного рабочего
<i>Прохождение собеседования/тестирования кандидатом</i>			
39,3%	42,9%	46,4%	64,4%
<i>Прохождение испытательного срока</i>			
39,3%	28,5%	35,7%	50%

<i>Необходимость устной рекомендации, отзывов коллег</i>			
35,7%	46,4%	35,7%	42,9%

Основные процедуры, используемые при приёме работников на должность/место...



Прохождение собеседования/тестирования кандидатом при приёме на должность...

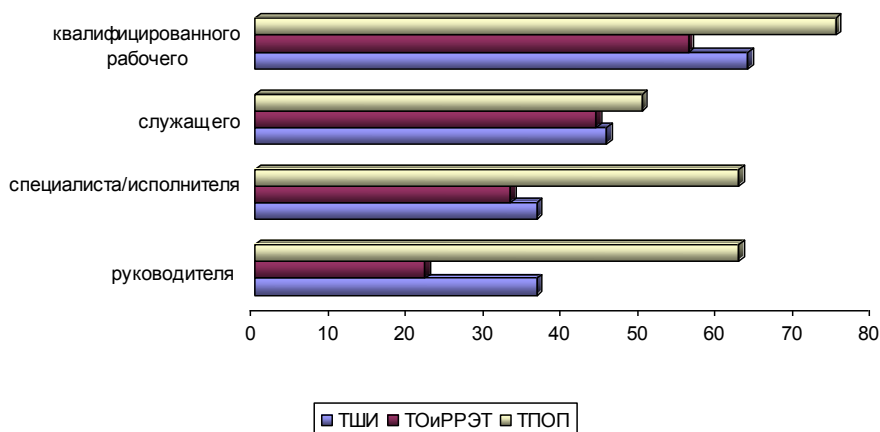
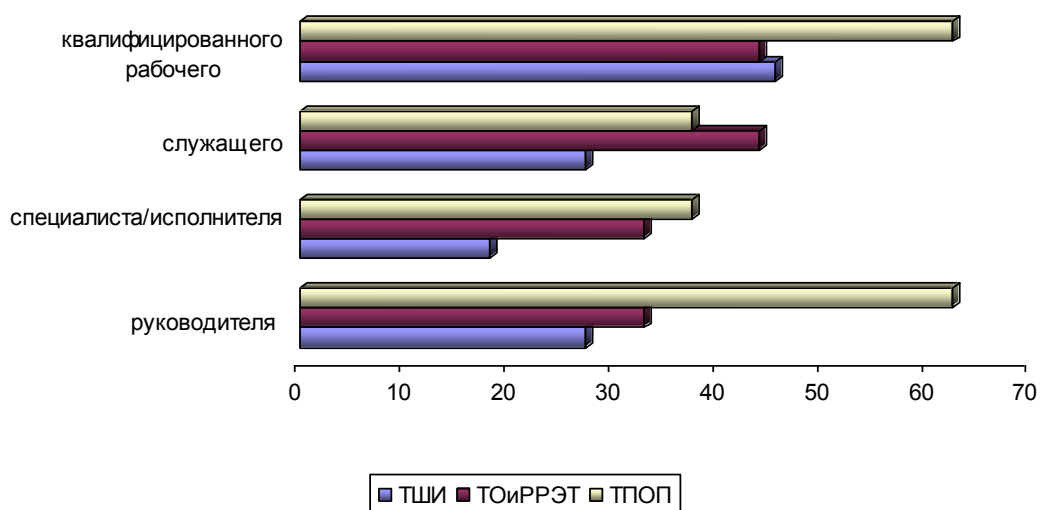


Таблица 9 - Основные процедуры, используемые работодателями при приёме работников в отдельных секторах (в % от числа опрошенных предприятий в каждом секторе исследования, использующих данные процедуры)

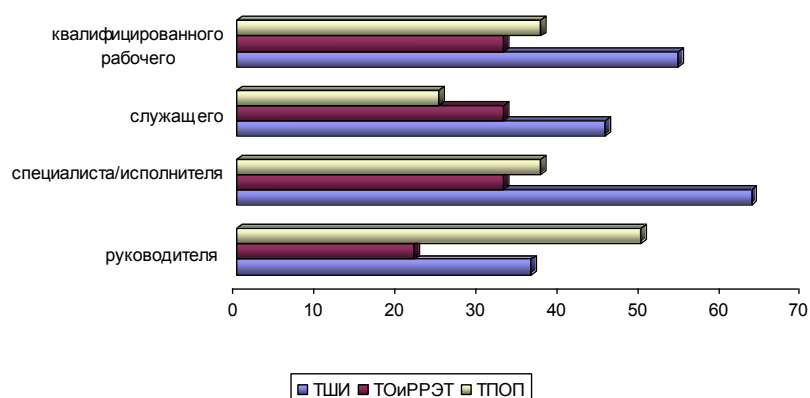
Категория персонала	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ДиТ	Предприятия, где трудятся выпускники отделения	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП

	(сектор ТШИ)	ТОиРРЭТ (сектор ТОиРРЭТ)	(сектор ТПОП)
<i>Прохождение собеседования/тестирования кандидатом при приёме на должность...</i>			
руководителя	36,4	22	62,5
специалиста/исполнителя	36,4	33	62,5
служащего	45,5	44	50
квалифицированного рабочего	63,6	56	75
<i>Прохождение испытательного срока при приёме на должность...</i>			
руководителя	27,3	33	62,5
специалиста/исполнителя	18,2	33	37,5
служащего	27,3	44	37,5
квалифицированного рабочего	45,5	44	62,5
<i>Необходимость устной рекомендации, отзывов коллег при приёме на должность...</i>			
руководителя	36,4	22	50
специалиста/исполнителя	63,6	33	37,5
служащего	45,5	33	25
квалифицированного рабочего	54,5	33	37,5

Прохождение испытательного срока при приёме на должность...



Необходимость устной рекомендации, отзывов коллег при приёме на должность...



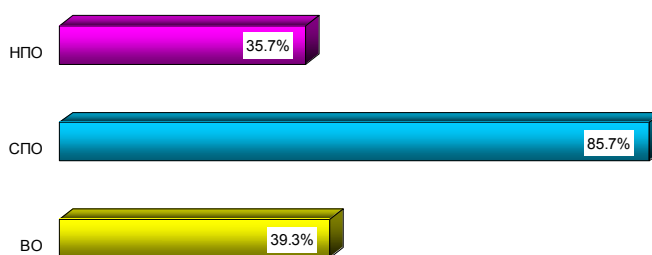
Как уже отмечалось ранее, наличие диплома о профессиональном образовании — одно из ключевых условий при приёме на работу. Остановимся более подробно на изучении требований опрошенных руководителей к уровню профессионального образования специалистов (служащих) и квалифицированных рабочих.

Отвечая на вопрос о необходимом для специалиста (служащего) уровне образования, некоторые работодатели выбрали несколько вариантов ответа (табл. 6). Действительно, к категориям «специалист (служащий)» могут относиться работники, выполняющие довольно разнородные функции: для занятия определённых должностей требуется высшее образование, а других — достаточно среднего и даже начального профессионального образования. В целом оказалось, что от специалиста (служащего) требуется средний уровень профессионального образования - **85,7%** в среднем по всем секторам исследования (табл.6).

Таблица 10 - Требования к уровню профессионального образования, который необходим или желателен для специалиста (служащего) (средние значения по всем секторам исследования)

Высшее образование	Среднее профессиональное (техникум, колледж)	Начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)
39,3%	85,7%	35,7%

Уровень профессионального образования, который необходим или желателен для специалиста (служащего)

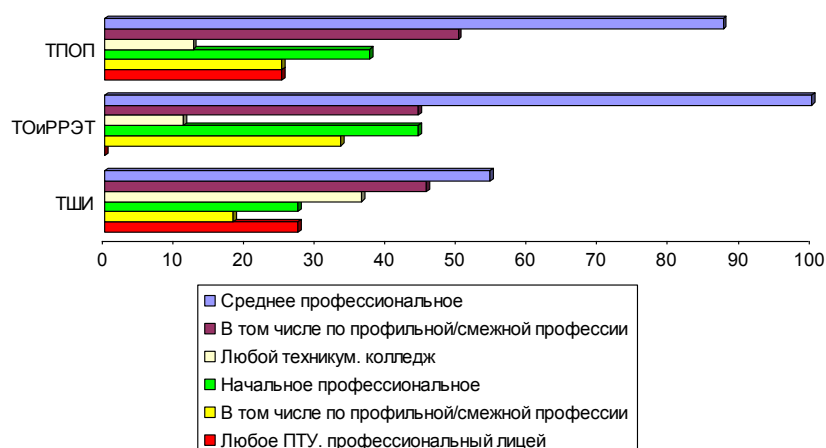


Данная тенденция прослеживается в сравнительном анализе данного показателя по секторам исследования. Отметим всё же несколько особняком стоящее мнение руководителей предприятий из сферы интересов отделения ТШИ: здесь требования высшего и среднего профессионального образования от специалистов (служащих) сравнивались на довольно высоком уровне в **75%** (см. табл.7).

Таблица 11 - Требования к уровню профессионального образования специалистов (служащих) в различных секторах исследования (в % от числа опрошенных предприятий каждого сектора)

Уровень профессионального образования, который необходим или желателен для специалиста (служащего)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТШИ (сектор ТШИ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТОиРРЭТ (сектор ТОиРРЭТ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП (сектор ТПОП)
Высшее образование	36,4	11,1	75
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	81,8	100	75
Начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)	36,4	44,4	25

Требования к уровню профессионального образования, который необходим или желателен для квалифицированного рабочего (%)



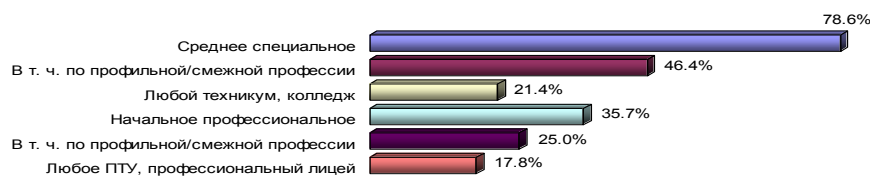
Весьма высокие требования к уровню формального образования специалистов (служащих) обусловлены желанием получить не просто работников высокой квалификации, а работников, имеющих более высокий уровень развития и общей культуры. Именно общая культура — достаточно важная характеристика специалиста (служащего), поскольку имидж, образ фирмы в глазах клиентов, потребителей формируется прежде всего по облику работников этой категории (в том числе секретарей, референтов и др.).

Требования работодателей к уровню профессионального образования квалифицированных рабочих вполне ожидаемы (табл. 8).

Таблица 12 - Требования к уровню профессионального образования, который необходим или желателен для квалифицированного рабочего (средние значения по всем секторам исследования)

Среднее профессиональное	В том числе по профильной/смежной профессии	Любой техникум, колледж	Начальное профессиональное	В том числе по профильной/смежной профессии	Любое ПТУ, профессиональный лицей
78,6%	46,4%	21,4%	35,7%	25%	17,8%

Требования к уровню профессионального образования, который необходим или желателен для квалифицированного рабочего

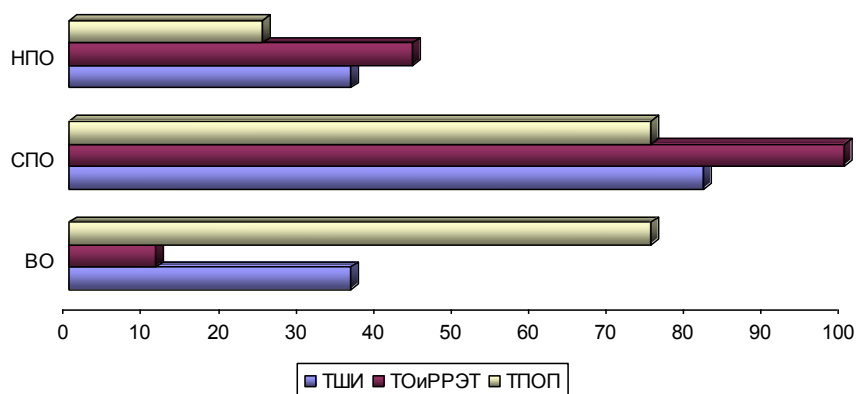


От кандидата на вакантное место рабочего требуется прежде всего наличие рабочей квалификации, базового профессионального образования (ПТУ, техникум и т.д.). Во всех секторах кандидату желательно иметь профильное образование (табл. 9). Но вместе с тем в этих секторах структура рабочих мест предполагает не только занятость для рабочих узкой/профильной специализации, но и для рабочих-универсалов. Это касается, прежде всего, выпускников ПТУ, где профильное образование играет намного меньшую роль, нежели для выпускников системы СПО.

Таблица 13 - Требования к уровню профессионального образования квалифицированных рабочих в различных секторах исследования (в % от числа опрошенных предприятий каждого сектора)

Уровень профессионального образования, который необходим или желателен для квалифицированного рабочего	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТШИ (сектор ТШИ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТОиРРЭТ (сектор ТОиРРЭТ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП (сектор ТПОП)
Среднее профессиональное	54,5	100	87,5
В том числе по профильной/смежной профессии	45,5	44,4	50
Любой техникум, колледж	36,4	11,1	12,5
Начальное профессиональное	27,3	44,4	37,5
В том числе по профильной/смежной профессии	18,2	33,3	25
Любое ПТУ, профессиональный лицей	27,3	-	25

Уровень профессионального образования, который необходим или желателен для квалифицированного рабочего (%)



Кроме того, по сравнению с сектором ТШИ, в других секторах требуется «более» квалифицированная рабочая сила: для **100%** предприятий сектора ТОиРРЭТ и **87,5%** предприятий сектора ТПОП рабочему желательно иметь среднее профессиональное образование (табл. 9).

Представления работодателей о наборе качеств, которым должны обладать их работники. В ходе исследования респондентам было предложено оценить степень важности каждого из качеств для своих сотрудников. В список были включены профессиональные качества и поведенческие характеристики, в том числе уровень профессиональной компетентности, исполнительность, ответственность, интерес к карьерному росту, инициативность и т.д. (табл. 10).

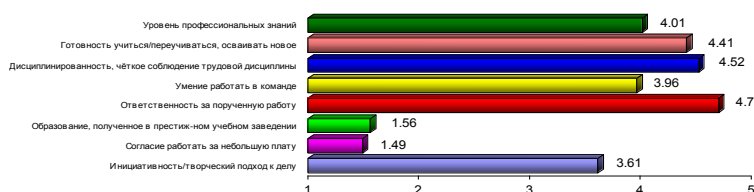
Таблица 14 - Оценка важности качеств и характеристик, необходимых/желательных для сотрудников (оценка важности каждого качества проводилась по пятибалльной шкале) (средние значения по всем секторам исследования)

Уровень профессиональных знаний	Готовность учиться/переучиваться, осваивать новое	Дисциплинированность, чёткое соблюдение трудовой дисциплины	Умение работать в команде	Чувство ответственности за порученную работу	Образование, полученное в престижном учебном заведении	Согласие работать за небольшую плату	Инициативность/творческий подход к делу
4,01	4,41	4,52	3,96	4,7	1,56	1,49	3,61

Оказалось, что высокий уровень профессиональных знаний (**4,01 балла**) не столь важен по сравнению с такими характеристиками сотрудника, как чувство ответственности (**4,7**), дисциплинированность (**4,52**), готовность учиться, осваивать новое (**4,41**), но несколько более весом, чем умение работать в команде (**3,96**) и инициативность (**3,61**). Подобное сочетание качеств предполагает тип руководителя, специалиста, который должен иметь высокий уровень компетентности, уметь быстро адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способен принимать решения в быстро изменяющихся условиях. Он должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте.

Наименее значимой характеристикой в предложенном списке оказалась такая, как «согласие работать за небольшую оплату» (**1,49 балла**). В действительности эта характеристика в глазах работодателей, особенно на успешных предприятиях, может быть даже плохой рекомендацией. Она скорее демонстрирует низкие запросы, заниженную самооценку, не амбициозность кандидата на престижную работу.

Важность качеств и характеристик, необходимых/желательных для сотрудников (по пятибалльной шкале)



Для большинства работодателей «престижность» образования, полученного кандидатом на должность сотрудника организации (оценена в среднем в **1,56 балла**), также имеет гораздо меньшее значение, по сравнению с другими характеристиками, необходимыми для работников. Но следует отметить, что на предприятиях сектора ТПОП престижность полученного сотрудника образования является несколько более эффективным сигналом, эта характеристика может в какой-то степени считаться личным достижением (табл. 11). Отметим также гипертрофированное отношение работодателей секторов ТОиРРЭТ и ТПОП к такому качеству своих сотрудников, как ответственность за порученную работу (по 5 баллов), а также повышенное внимание к уровню профессиональных знаний и

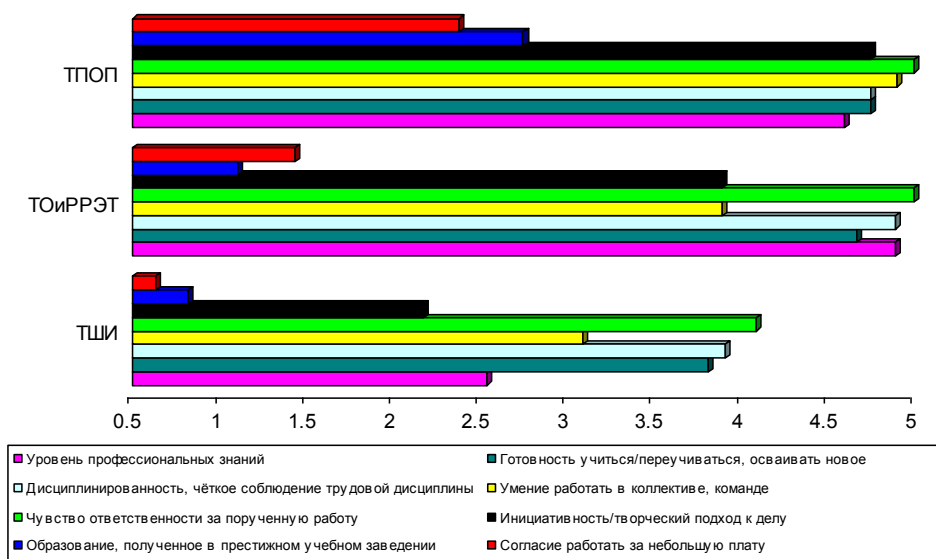
дисциплинированности (по 4,89 балла) у сектора ТОиРРЭТ и умению работать в команде – у сектора ТПОП (4,9 балла) (табл. 11).

Примечание: Низкие значения всех показателей по сектору ТШИ объясняются отсутствием оценок по некоторым из них (при обработке результатов оценкой по умолчанию проставлялся «0»). Тем не менее, общая тенденция по секторам вполне адекватна средним значениям данных показателей в целом.

Таблица 15 - Представления о сотрудниках: наиболее и наименее необходимые качества и характеристики для сотрудника (оценка важности каждого качества проводилась по пятибалльной шкале)

Качества и характеристики	Оценка важности такого качества		
	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ДиТ (сектор ТШИ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТОиРРЭТ (сектор ТОиРРЭТ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП (сектор ТПОП)
<i>Более важные</i>			
Уровень профессиональных знаний	2,54	4,89	4,6
Готовность учиться/переучиваться, осваивать новое	3,81	4,67	4,75
Дисциплинированность, чёткое соблюдение трудовой дисциплины	3,91	4,89	4,75
Умение работать в коллективе, команде	3,09	3,89	4,9
Чувство ответственности за порученную работу	4,09	5,0	5,0
Инициативность/творческий подход к делу	2,18	3,89	4,75
<i>Менее важные</i>			
Образование, полученное в престижном учебном заведении	0,82	1,11	2,75
Согласие работать за небольшую плату	0,64	1,44	2,38

Представления о сотрудниках: наиболее и наименее необходимые качества и характеристики для сотрудника (%)



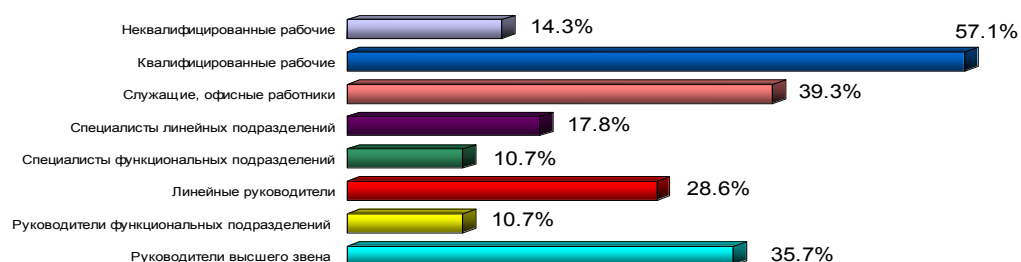
Ограничения по привлечению квалифицированной рабочей силы.

Сигналом ограничений по привлечению квалифицированной рабочей силы может являться процесс «старения» персонала, связанный с ростом доли работников старших, предпенсионных или пенсионных возрастов, не восполняемым уходом молодых работников. Это стало серьезной проблемой для опрошенных руководителей предприятий: почти на половине предприятий отметили, что такое положение складывается хотя бы для одной из основных категории персонала (табл. 12)

Таблица 16 - Наличие проблемы «старения» для различных категорий персонала (средние значения по всем секторам исследования)

Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Линейные руководители	Специалисты функциональных подразделений	Специалисты линейных подразделений	Служащие, офисные работники	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
35,7%	10,7%	28,6%	10,7%	17,8%	39,3%	57,1%	14,3%

Наличие проблемы «старения» для различных категорий персонала



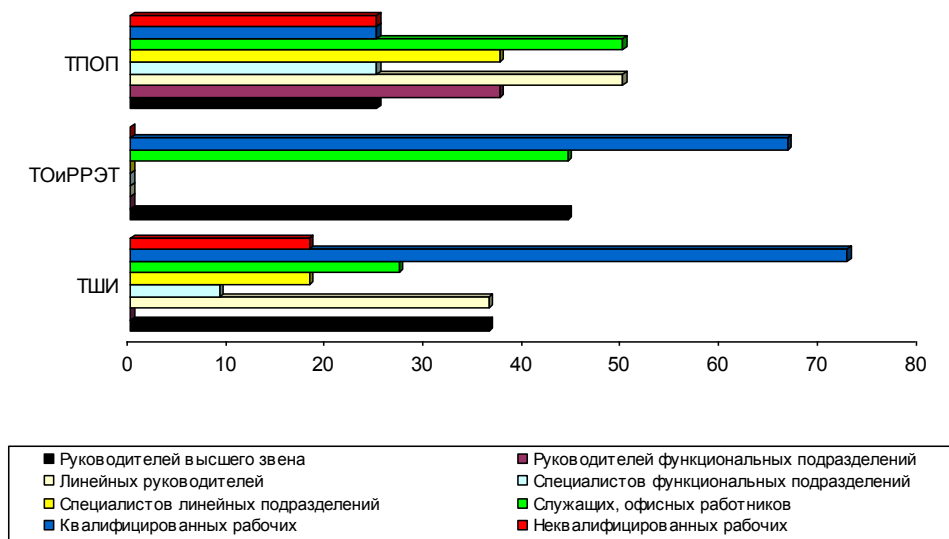
Примечание: К функциональным подразделениям относятся структуры, непосредственно не связанные с производственной/технологической деятельностью предприятия/организации, но обслуживающие его основную деятельность: снабженческо-сбытовые, маркетинговые отделы, отделы кадров, исследовательские отделы, финансовые отделы и бухгалтерия. К линейным подразделениям предприятия относятся службы, отделы, структуры предприятия, непосредственно связанные с производством основных товаров/услуг, выпускаемых предприятием/организацией.

Чаще проблема «старения» встречается на предприятиях сектора ТПОП: её существование актуально для всех категорий сотрудников, особенно для линейных руководителей и служащих, офисных работников (по 50%). А вот в секторах ТШИ и ТОиРРЭТ в наибольшей степени процессы «старения» персонала отмечаются среди квалифицированных рабочих (соответственно 72,7% и 66,7%). Кстати, менее всего эта проблема касается большинства категорий сотрудников сектора ТОиРРЭТ (всего три категории) (табл. 13). Отметим, что «старение» характерно для менее успешных предприятий. Именно они обладают менее привлекательными условиями найма, прежде всего по уровню оплаты квалифицированного труда, располагают самыми ограниченными возможностями для привлечения более молодых и амбициозных работников.

Таблица 17 - Распространенность проблемы «старения» персонала на предприятиях в различных секторах исследования (в % от числа опрошенных предприятий каждого сектора)

Проблема «старения»	Группа предприятий		
	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ДиТ (сектор ТШИ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТООиРРЭТ (сектор ТООиРРЭТ)	Предприятия, где трудятся выпускники отделения ТПОП (сектор ТПОП)
<i>Доля предприятий, считающих, что существует проблема «старения» для следующих категорий персонала</i>			
Руководителей высшего звена	36,4	44,4	25
Руководителей функциональных подразделений	-	-	37,5
Линейных руководителей	36,4	-	50
Специалистов функциональных подразделений	9,1	-	25
Специалистов линейных подразделений	18,2	-	37,5
Служащих, офисных работников	27,3	44,4	50
Квалифицированных рабочих	72,7	66,7	25
Неквалифицированных рабочих	18,2	-	25

Распространенность проблемы «старения» персонала на предприятиях в различных секторах исследования (%)



Самые проблемные категории — руководители высшего звена, линейные руководители, линейные специалисты и особенно квалифицированные рабочие, т.е. те категории, которые непосредственно отвечают за процесс производства товаров и оказания услуг. Именно здесь и именно на эти категории работников уже сейчас есть или будет формироваться в ближайшей перспективе самый острый спрос. И тот факт, что пока предприятия не могут решить эту проблему, означает, что на данный момент на рынке труда существует дефицит предложения работников нужной квалификации.

Этот дефицит связан прежде всего с тем, что имеющиеся более молодые кандидаты по уровню профессиональной подготовки, профессиональным навыкам не удовлетворяют требованиям работодателей, уступают нынешним работникам «старших» возрастов. А риск найма и издержки предприятий по дополнительному обучению и подготовке новых, молодых работников оказываются значительно выше, чем содержание опытного специалиста или рабочего пожилого возраста.

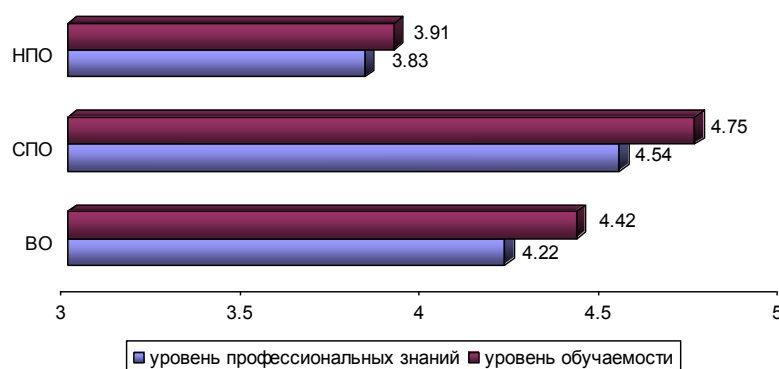
Для менее успешных предприятий проблему создают определенно завышенные запросы самих выпускников, более молодых работников. Молодые работники склонны требовать более привлекательные условия найма, искать перспективную работу, часто переоценивая собственные профессиональные возможности.

Последний вопрос анкеты предлагал оценить уровень профессиональных знаний и уровень обучаемости выпускников трёх уровней образования – ВПО, СПО и НПО, работающих (работавших) на исследуемых предприятиях. При анализе полученной информации учитывалось, что не на всех опрошенных предприятиях трудились выпускники того или иного уровня образования, поэтому средняя оценка по каждому сектору выводилась из количества фактических оценок, предоставленных респондентами. Наивысшую оценку в среднем по результатам опроса получили выпускники ссузов: 4,54 по уровню профессиональных знаний и 4,75 по уровню обучаемости. Выпускники вузов оказались лишь на втором месте (табл. 14).

Таблица 18 - Оценка выпускников высшего, среднего и начального профессионального образования, принятых за последние два года (по пятибалльной шкале) (средние значения по всем секторам исследования)

Оценка уровня профессиональных знаний выпускников		
вузов	ссузов (колледжей, техникумов)	учреждений НПО (ПТУ и т.д.)
4,22	4,54	3,83
Оценка уровня обучаемости (усвоения новых знаний и новых навыков) выпускников		
вузов		учреждений НПО (ПТУ и т.д.)
4,42	4,75	3,91

Важность качеств и характеристик, необходимых/желательных для сотрудников (по пятибалльной шкале)



Наиболее низкую оценку по всем категориям выпускников дали предприятия сектора ТПОП: **3,85** за профессиональные знания и **4,17** за

уровень обучаемости (табл. 15). Это и понятно: сектор ТПОП относится к категории менее успешных предприятий с большой текучестью кадров (это ещё раз подтверждает вывод, сделанный в результате исследования проблемы «старения» кадрового потенциала).

Таблица 19 – Оценка уровня профессиональных знаний выпускников высшего, среднего и начального профессионального образования, принятых за последние два года в различных секторах исследования (по пятибалльной шкале)

	<i>Оценка уровня профессиональных знаний</i>		
	сектор ТШИ	сектор ТОиРРЭТ	сектор ТПОП
Выпускников вузов	4,5	4,5	3,66
Выпускников ссузов (колледжей, техникумов)	4,8	4,43	4,4
Выпускников учреждений НПО (ПТУ и т.д.)	4,0	4,0	3,5
Средний балл по сектору	4,43	4,14	3,85

Оценка уровня профессиональных знаний

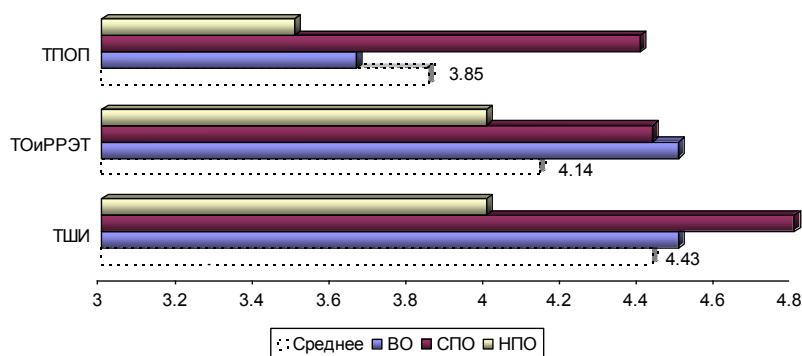
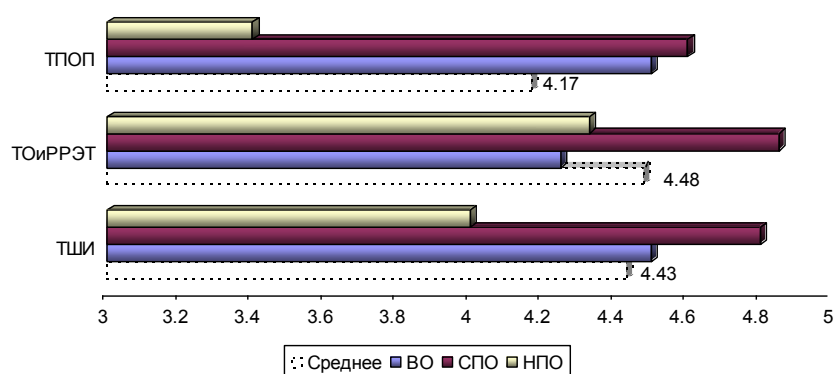


Таблица 20 - Оценка уровня обучаемости (усвоения новых знаний и новых навыков) выпускников высшего, среднего и начального профессионального образования, принятых за последние два года в различных секторах исследования (по пятибалльной шкале)

	<i>Оценка уровня обучаемости (усвоения новых знаний и новых навыков)</i>		
	сектор ТШИ	сектор ТОиРРЭТ	сектор ТПОП
Выпускников вузов	4,5	4,25	4,5
Выпускников ссузов (колледжей, техникумов)	4,8	4,85	4,6
Выпускников учреждений НПО (ПТУ и т.д.)	4,0	4,33	3,4
Средний балл по сектору	4,43	4,48	4,17

Оценка уровня обучаемости (усвоения новых знаний и новых навыков)



Резюмируем требования работодателей к профессиональной подготовке работников. Диплом о профессиональном образовании — необходимый сигнал для работодателя, но не позволяет дифференцировать само качество подготовки работника. Другие внешние сигналы (например, рекомендации о работнике) пока мало эффективны и слабы на нынешнем рынке труда. Наиболее высокое доверие у работодателей вызывает в основном «собственная» оценка работника, выставляемая по итогам прохождения «внутрифирменных» процедур отбора. И чем успешнее предприятие, тем жёстче практикуемые процедуры подбора персонала, в том числе процедуры «проверки» личных качеств работника. Более успешные предприятия наряду с высоким уровнем профессиональных знаний и навыков требуют от работников высокого уровня лояльности и преданности фирме, что неудивительно, ведь цена ухода на другую фирму к конкуренту так же высока, как и цена ошибки некомпетентного работника.

Успешные предприятия, активно проводящие модернизацию, стремятся к формированию новационных команд, где персонал должен состоять не из обычных исполнителей, а высокоадаптивных и обучающихся, с творческим подходом к работе, умеющих работать на общий результат работников.

Вместе с тем подобный запрос предприятий из категории более успешных сталкивается с рядом ограничений. Сигналом об ограничениях является то, что даже на успешных предприятиях, чьи ресурсы позволяют нанимать более дорогую и более квалифицированную рабочую силу,

менеджеры не могут решить проблему «старения» персонала по отдельным категориям работников. Основной причиной становится неудовлетворенность работодателей качеством нынешней подготовки молодых кандидатов, уступающих «старшим» работникам, - доверие у работодателей к нынешней системе профподготовки не достаточно высокое, а адаптация молодых сотрудников требует от предприятий значительных затрат времени и денег.

7. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, СОТРУДНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ РАБОТОЙ И УЧЕБОЙ

Ежегодно в ГБОУ СПО ЮТК проводится изучение мнений обучающихся и сотрудников по разным направлениям.

Результаты маркетингового исследования по теме «Изучения состояния социально-психологического климата в коллективе»

Цель - Изучения состояния социально-психологического климата педагогического коллектива ГБОУ СПО ЮТК.

Методы исследования: анкетирование, статистическая обработка результатов, анализ.

В исследовании приняло участие 79 % от администрации и педагогического коллектива.

Результаты исследований:

1. 85 % респондентов отмечают положительные изменения, произошедшие с учебным заведением в последние пять лет.

2. В качестве носителей инноваций в колледже респонденты отмечают 58 % педагогов и 69 % администрацию.

3. В качестве мотивов инновационной деятельности 57 % отмечают стремление освоить новое и повысить качество жизни обучающихся, 36% - желание реализовать себя, 21% - боязнь застоя и однообразия.

4. 61 % респондентов отмечают, что большинство членов коллектива - отзывчивые, доброжелательные коллеги, к которым можно обратиться за помощью.

5. 68% отмечают, что в колледже преобладает благоприятную атмосферу и взаимное уважение коллег.

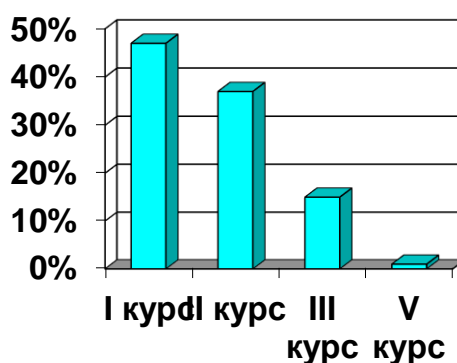
6. На вопрос «Как вы думаете, если бы вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?» Скорее да, чем нет – 20%; да, конечно – 53 %.

Результаты изучения социально-психологического климата в коллективе показали в целом благоприятную атмосферу.

Результаты маркетингового исследования по теме «Удовлетворенность студентов качеством образовательных услуг»

Согласно плану работы группы маркетинговых исследований, в октябре 2011 года было проведено анкетирование студентов ГБОУ СПО ЮТК, с целью выяснения степени их удовлетворённости качеством образовательных услуг колледжа.

В опросе приняли участие студенты всех специальностей и профессий групп: в количестве 262 человека, в том числе по курсам:



Репрезентативность результатов опроса обеспечена высокой степенью охвата исследованием студентов I и II курсов колледжа, однако не отражает реальную оценку удовлетворённости качеством образовательных услуг студентов старших курсов (менее 20% от генеральной совокупности). Также следует отметить, что 38% анкет респондентов проводимого опроса, составляют студенты отделения Дизайна и технологии, что может указывать на вероятность субъективной оценки исследования.










Таблица 21

Варианты ответов	%	
260502 Технология продукции общественного питания	14%	
220301 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)	16%	
Повар	10%	
260901 Технология швейных изделий	3%	
100109 Косметика и визажное искусство	37%	
210308 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)	17%	
260903 Моделирование и конструирование швейных изделий	3%	
Парикмахер	~1%	

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На вопрос: *«Каким образом к Вам поступила информация о колледже?»*, ответы респондентов распределились следующим образом:

Таблица 22





Варианты ответов	%	
Из разговора со знакомыми	38%	
Встреча с представителем колледжа	17%	
От родителей	11%	
Из справочника «Куда пойти учиться»	4%	
Реклама на телевидении	10%	
Ярмарка учебных мест	5%	
День открытых дверей	5%	
Реклама в газете	3%	
Сайт колледжа	7%	

Таким образом, наиболее эффективным способом информирования абитуриентов о колледже является их неформальное общение на основе общего положительного мнения об имидже учебного заведения (по статистике каждый потребитель услуг рассказывает о ней в среднем шести своим знакомым), а также профориентационная работа преподавателей и мастеров ЮТК, информация, полученная от родителей.

Среди средств массовой информации самой информативной явилась реклама на телевидении (52 % от выборочной совокупности), наименее эффективной – рекламная информация в газете. Стоит отметить возросший рост к интернет-сайту колледжа, так в 2011 году информацию оттуда почерпнуло на 6% студентов больше, нежели 2009г. Не пользуются популярностью Дни открытых дверей, ярмарка учебных мест и Справочник «Куда пойти учиться».

Мотивация при выборе для поступления именно колледжа проранжирована в таб.3:

Таблица 23

Варианты ответов	%	
Потому что в перспективе хотел бы заниматься любимым делом	45%	
Потому что посоветовали родители, родственники, друзья	30%	
Потому что не поступил в другое учебное заведение	14%	
Привлѐк высокий престиж колледжа и выбранной специальности	11%	

Структура иерархии мотивации, полученная в ходе исследования, позволяет сделать вывод о том, что осознанный выбор будущей профессии

(специальности) лидирует у бывших абитуриентов, что в сумме с советами родителей, престижем учебного заведения даёт более, чем две трети ответов (89% от генеральной совокупности). Данный показатель имеет тенденцию роста (анализируя подобную выборку 2008-2009г.г. тренд составил ~ 5%). Остальные 11% респондентов попали в ЮТК более или менее случайно и не мотивированы на сознательное приобретение знаний.

ИЕРАРХИЯ МОТИВАЦИИ ПОСТУПЛЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ В ГБОУ СПО ЮТК



На вопрос: **«Нравятся ли Вам условия обучения»**, абсолютное большинство респондентов ответили положительно (таб.4).

Таблица 24

Варианты ответов	%	
Да	86%	<div style="width: 86%; background-color: #4CAF50;"></div>
Нет	14%	<div style="width: 14%; background-color: #4CAF50;"></div>

Проводя анализ тренда данного показателя следует указать на его стабильное значение и устойчиво высокую оценку условий обучения студентами колледжа (2008г. доля положительных ответов составила 61%, 2009г. – 91%).

Примерно так же ответили респонденты на вопрос **«Удовлетворены ли Вы состоянием аудиторий?»** (таб. 5)

Таблица 25

Варианты ответов	%	
Да	94%	<div style="width: 94%; background-color: #4CAF50;"></div>
Нет	6%	<div style="width: 6%; background-color: #4CAF50;"></div>

Однако на вопрос **«Удовлетворены ли Вы обеспечением на занятиях лабораторным оборудованием, наглядными материалами?»** студенты ответили менее оптимистично, т.к. неудовлетворённых оказалось 17%

Таблица 26

Варианты ответов	%	
Да	83%	<div style="width: 83%; background-color: #4CAF50;"></div>


Нет	17%	
-----	-----	---

«Удовлетворены ли Вы техническими средствами обучения (компьютер, интерактивная доска)?» (таб. 7):

Данный показатель характеризует высокое количество положительных ответов, положительная динамика, о чём свидетельствует рост относительного значения на 15% (с 80% в 2008г. до 95% в 2011г.).



Высокая фондовооружённость студентов является одним из факторов, формирующих имидж колледжа как современного образовательного учреждения, повышает его престиж.

Таблица 27

Варианты ответов	%	
Да	95%	
Нет	5%	

На вопрос: **«Нравится ли Вам работа Центра эстетического воспитания?»** положительно ответило также квалифицированное большинство, а именно 88% респондентов (таб. 8).



Таблица 28

Варианты ответов	%	
Да	88%	
Нет	12%	

Вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы в колледже был создан студенческий совет?»



46% студентов ответили отрицательно, что свидетельствует о низкой степени самоорганизации студентов, их инфантильности. Примечательно, что данный показатель имеет одинаковое процентное соотношение и в выборочной совокупности студентов первого курса, и в общем количестве респондентов, что говорит о пассивности студентов на протяжении всего процесса обучения в колледже. (таб.10).

Таблица 29

Варианты ответов	%	
Да	54%	
Нет	46%	




Практически таким же образом распределились ответы на вопрос: **«Нравится ли Вам работа спортивных секций?» (таб.9).** Стабильно 12-13%% студентов либо не считают нужным принимать участие в спортивной жизни колледжа, либо имеют специальную группу здоровья.

Таблица 30

Варианты ответов	%	
Да	87%	
Нет	13%	

Процентное соотношение ответов на вопрос: *«Удовлетворены ли Вы работой столовой?»* стабильно повторяет результаты исследований прошлых лет, а именно: связанных с меню, которое устраивает 60% респондентов; обслуживанием (24%) и графиком работы, которым удовлетворены только 16% опрошенных (таб.11).



Таблица 31

Варианты ответов	%	
меню	60%	
обслуживанием	24%	
графиком работы	16%	

Хотелось бы указать на конкретные пожелания студентов-заочников по наличию продукции в столовой в вечерние часы учёбы.



Вопрос: *«Удовлетворены ли Вы работой библиотеки?»* положительно ответили 83% (таб.12). Казалось бы, процент утвердительных ответов достаточно высок, но нельзя не обратить внимание на резкое снижение относительного результата этого показателя почти на 14% (в 2009г. данный показатель составил 96% положительных ответов).

Таблица 32

Варианты ответов	%	
Да	83%	
Нет	17%	



Высокими являются результаты ответа на вопрос: *«Удовлетворены ли вы уровнем учебно–методического (наглядными, методическими пособиями, учебная литература т.п.) обеспечения занятий?»*. Недовольных этим моментом организации учебного процесса в ГБОУ СПО ЮТК среди студентов оказалось лишь 10% от общего количества опрошенных (таб.33)

Таблица 33

Варианты ответов	%	
Да	90%	
Нет	10%	



Столько же студентов, а именно 10%, отметили своё недовольство работой преподавательского состава, ответив отрицательно на вопрос: *«Удовлетворены ли Вы работой преподавателей?»* (см. таб.14).

Таблица 34

Варианты ответов	%	
Да	90%	
Нет	10%	



79% опрошенных ответили утвердительно на вопрос: **«Нравится ли Вам организация самостоятельной работы на уроке?»**, тем не менее это на 5% меньше аналогичного показателя прошлого года(таб. 15).

Таблица 35

Варианты ответов	%	
Да	79%	
Нет	21%	



Несмотря на то, что абсолютное большинство участников опроса составляют первокурсники, которые только начали своё обучение в стенах колледжа, ответ на вопрос: **«Удовлетворены ли Вы качеством получаемых теоретических знаний?»**, дал 93% положительных ответов, указывая на то, что 7% студентов имеют претензии к качеству занятий по формированию теоретических знаний. В сравнении с 2009 годом число студентов, неудовлетворённых качеством теоретических занятий возросло на 3%. (таб.16)

Таблица 36

Варианты ответов	%	
Да	93%	
Нет	7%	

Аналогичные результаты дал ответ на вопрос: **«Удовлетворены ли Вы уровнем приобретенных знаний и умений?»**.

Таблица 37



Варианты ответов	%	
Да	94%	
Нет	6%	

На **вопрос о том, нравится ли студентам прохождение производственной практики в мастерских колледжа и на предприятиях города**, ответы распределились примерно в равном соотношении: так утвердительно ответили в среднем 86% студентов, остальные 14% высказали неудовольство процессом организации практики.

Несколько более оптимистическую картину ожиданий будущих молодых специалистов дал ответ на вопрос: **«Как Вы считаете, соответствует ли уровень подготовки в целом современным**

требованиям рынка труда?»», отрицательно на него ответило лишь 13% респондентов (таб.20).

Таблица 38

Варианты ответов	%	
Да	87%	
Нет	13%	

Резюмируя полученные результаты исследования можно сделать вывод о позитивной мотивации большинства как вновь поступивших в колледж, так и студентов старших курсов, на успешное прохождение обучения по избранным ими профессиям и специальностям, а также о высокой оценке материально-технической и учебной базы учебного заведения, качества предоставляемых образовательных услуг. Самыми эффективными в профориентационной работе выявлены методы работы персонала колледжа по информированию абитуриентов города и района, поддержание положительной репутации колледжа. Следует обратить внимание и провести более детальный анализ причин возросшего недовольства студентов работой библиотечной службой колледжа.

7 МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

ПРОЦЕСС 2.4 «НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ»

Методическая служба – это информационно-методическая система, осуществляющая руководство методической работой профессионально-педагогического коллектива колледжа.

Цель методической службы – повышение эффективности и результативности воспитательно-образовательного процесса через непрерывное совершенствование уровня педагогической компетентности и мастерства профессионально-педагогического коллектива.

Функции методической службы образовательного учреждения:

- Организационно-управленческая (планирование и организация методической работы, координация работы ЦМК, организация семинаров, педагогических чтений, конкурсов и пр.).

- Технологическая (разработка и корректировка учебно-программной документации, совершенствование форм и методов обучения (традиционные, инновационные, принципиально новые), комплексное

учебно-методическое обеспечение учебного процесса.

– Аналитико-диагностическая (анализ и использование нормативных документов, формирование образовательных программ с учетом анализа исследований рынка труда, анализ и оценка возможностей техникума и уровня профессиональной компетентности педагогов).

– Педагогическая (оказание педагогической помощи в совершенствовании мастерства и инициативы, распространение передового педагогического опыта, компьютеризация образовательного процесса с целью повышения эффективности).

– Информационная (создание информационного банка данных учебной документации, научной и учебно-методической литературы, используемых компьютерных программ и прочее).

– Исследовательская (изучение и выбор современных технологий обучения, организация экспериментальной работы, изучение и отражение в содержании обучения прогнозов развития, изучение научных и методических рекомендаций по планируемым вопросам).

– Контролирующая (мониторинг обучения, диагностика динамики и профессионального развития педагогов, диагностика качества подготовки специалиста).

Для регламентации деятельности разработаны следующие локальные акты ГБОУ СПО ЮТК:

- Положение о редакционно-издательском совете.
- Положение о методическом совете.
- Положение о цикловой методической комиссии.
- Положение о методической службе.
- Положение о профессиональном конкурсе «Преподаватель года».
- Положение о педагогических чтениях ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение о наставничестве.
- Положение о повышении квалификации.
- Положение об аттестации педагогических работников.
- Положение о стажировке.

Педагогический коллектив проводит большую методическую работу, результаты которой отражены дальше.

Всероссийские конкурсы преподавателей:

2009-2010гг. Всероссийский открытый конкурс «Педагогические инновации»

Преподаватели ГОУ СПО ЮТК отмечены в следующих номинациях:
«Информационно-коммуникационные технологии»
«Социальные науки». Преподаватели: С.В. Кучерявенко, С.Г.Кондачков, Д.Б.Рогова стали лауреатами II степени Всероссийского конкурса «Педагогические инновации» и награждены дипломами.

Областные конкурсы преподавателей учреждений НПО и СПО Кемеровской области «Преподаватель года»

«Преподаватель года-2008». Преподаватель спецдисциплин В.Н. Жигалов стал финалистом областного конкурса.

«Преподаватель года-2009». Преподаватели спецдисциплин В.В.Решетка, О.Б.Цмокол, Е.Н.Соловьёва вышли в полуфинал конкурса.

«Преподаватель года-2010». Преподаватель социально-экономических дисциплин С.В.Кучерявенко стал полуфиналистом конкурса.

Областные мастер-классы

Свое педагогическое мастерство преподаватели колледжа показывают, участвуя в проведении мастер-класса на базе ГОУ СПО Юргинский технологический колледж для педагогических работников ОУ СПОи НПО Кемеровской области.

2008 – 2009 гг.

Мастер-класс по теме «Научно – методическая служба Юргинского технологического колледжа, в условиях развития образовательного учреждения». Категория слушателей: преподаватели, методисты, заместители директора по УМР, НМР ОУ ПО Кемеровской области.

Мастер-класс по теме «Информационные технологии и рейтинговая система как средство создания комфортной образовательной среды». Категория слушателей: преподаватели, методисты, заместители директора по УМР, НМР ОУ ПО Кемеровской области.

Мастер-класс по теме «Метод проектов как способ формирования ключевых компетенций». Категория слушателей: преподаватели, методисты, заместители директора по УМР, НМР ОУПО Кемеровской области.

Мастер-класс по теме «Коллективные учебные занятия – ресурс повышения качества обучения». Категория слушателей: преподаватели, методисты, заместители директора по УМР, НМР ОУПО Кемеровской области.

Мастер-класс по теме «Методическая служба, методическая работа в учреждении профессионального образования в современных условиях». Категория слушателей: методисты ОУ ПО, заведующие методическими кабинетами, заместители директора по УМР, НМР.

Мастер-класс по теме «Научно-методическая служба Юргинского технологического колледжа в условиях развития образовательного учреждения»

2012-2013 гг

Мастер-класс для директоров ОУ СПО по специальности Прикладная эстетика и профессии Парикмахер

Областные тематические консультации на базе ГБОУ СПО ЮТК

ГБОУ СПО ЮТК является базовым учебным заведением СПО Кемеровской области по специальности 260502 «Технология продукции общественного питания» и регулярно проводит тематические консультации по следующей тематике:

2008-2009гг.

- «Работа с социальными партнерами как фактор повышения качества профессионального образования»
- «Мониторинговые исследования как инструмент управленческой деятельности»
- «Интерактивное обучение как средство актуализации познавательной деятельности студентов»
- «Научно-методическое сопровождение процесса разработки и реализации интегрированных образовательных программ».

2009-2010гг

- «Организация педагогического процесса в учреждениях начального и среднего профессионального образования на основе компетентностного подхода».
- «Научно-методическое сопровождение инновационных процессов в условиях учреждения профессионального образования».
- «Программно-методическое обеспечение профессиональной направленности в преподавании общеобразовательных дисциплин в учреждениях начального и среднего профессионального образования».
- «Проблемы и перспективы научно-методического сопровождения процесса апробации проектов Федеральных государственных образовательных стандартов НПО, СПО нового поколения».

2010-2011гг

- «Алгоритм подготовки учреждений профессионального образования к внедрению Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения»
- «Особенности реализации модульно - компетентностного подхода как основы перехода на Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения в учреждениях начального и среднего профессионального образования»
- «Работа цикловых и предметных комиссий по межпредметным связям на период обучения по профессии, специальности»
- «Разработка технологических карт деятельности профессионально-педагогических работников в учреждениях профессионального образования»

2011 – 2012 гг.

«Формы и процедуры текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся»

«Совершенствование управления самостоятельной работы обучающихся преподавателями и мастерами производственного обучения»

«Формы и методы проведения учебных занятий, соответствующие требованиям ФГОС нового поколения»

2012 – 2013 гг.

«Приемы реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании»

«Соответствие содержания профессионального образования требованиям рынка труда»

Областные выставки-ярмарки, конкурсы

2008-2009гг

Областная выставка-ярмарка научно-методических материалов преподавателей ГОУ СПО. Работа преподавателей колледжа по технологии модульного обучения была отмечена дипломом в номинации «Дидактико-методическое оснащение воспитательно- образовательного процесса»

Областной конкурс сайтов государственных образовательных учреждений НПО и СПО Кемеровской области. Преподаватели колледжа заняли 5 место.

Областной конкурс инновационных проектов развития УМБ учреждений НПО и СПО «Развитие – ХХ1в». Грант на 150 тыс. рублей.

Областная выставка творческих работ студентов ГОУ СПО, г. Кемерово. Мультимедийное учебное пособие «Интерактивное обучение на занятиях по специальности 260502 «Технология продукции общественного питания» (С.В. Курленя) было отмечено дипломом III степени.

2009-2010гг.

Областная выставка-ярмарка учебно-методических материалов преподавателей ГОУ СПО Кемеровской области. г.Новокузнецк.

Номинации:

«Информационные технологии в ВПО» -1 место;

«Программно-методическое обеспечение ВПО» - диплом участника;

«Дидактико-методическое оснащение ВПО» - диплом участника;

Областной конкурс «Энергосбережение» - диплом 3 степени.

Кузбасская торгово - промышленная палата. Маркетинговый проект «Зеркало продаж» - диплом 1 степени.

Конкурс «Энергосбережение». Грант на сумму 50 тыс. рублей, Диплом 3 степени.

Кузбасская торгово-промышленная палата. Маркетинговый проект «Зеркало продаж», диплом 1 степени.

2010-2011гг.

Областная выставка-ярмарка учебно-методических материалов преподавателей ГОУ СПО Кемеровской области. г.Новокузнецк.

«История Кузбасса». Рабочая тетрадь. Диплом III степени.

Областной конкурс «Развитие XXI век». Проект развития учебно-материальной базы отделения Технология продукции общественного питания. Диплом

Открытый Национальный конкурса социальной рекламы «Новое пространство России среди молодежи» г. Санкт- Петербург,(конкурсант Рябов Ю.).

Всероссийский открытый конкурс «Первые шаги - 2010», г.Москва, Диплом 1 степени.

Восьмой региональный профессиональный конкурс дизайнеров одежды «Сибирская капель», апрель 2011 г. Барнаул. Номинация «Момент истины» - Диплом лауреата I степени, специальный диплом «За поддержание русских традиций в костюме».

Международный конкурс «Модельер Сибири, апрель 2011 г., г. Красноярск, Диплом финалиста конкурса.

Областной конкурс студенческих печатных изданий, посвященный Дню космонавтики. Диплом Совета директоров ОУ СПО и НПО. Новокузнецкий педагогический колледж № 1.

Городской фестиваль красоты «BELLO BELLISSIMO», март 2011 г. Благодарственное письмо за помощь в организации и проведении.

2011 – 2012 гг.

Открытый региональный конкурс молодых модельеров и дизайнеров «В стиле ТЭФ-11», 16 декабря 2011 г., г. Новокузнецк. Диплом 1 степени.

Областной Рождественский Благотворительный Аукцион, 20 декабря 2011 г., г. Кемерово. Участие.

VIII Межрегиональный конкурс молодых дизайнеров «ВИДИМО», январь 2012 г., г. Томск. Сертификаты участников.

Акция Кузбасского Благотворительного Фонда «Детское Сердце» - Благодарственное письмо.

Областной конкурс «Ветер перемен» лидеров органов самоуправления учреждений НПО и СПО – диплом лауреата за активную позицию и личный вклад в развитие молодежных инициатив и Благодарственное письмо Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.

2012-2013 гг.

Областной творческий конкурс «Золотая Русь», 14.11.2012 г., г. Новокузнецк – 1. Лучшая работа в номинации «Швейные и текстильные изделия»; 2. Лучшая работа в номинации «Устное творчество»; 3. Лучшая работа в номинации «Разное»; диплом за профессиональную направленность работы.

Рождественский благотворительный аукцион, 21.12.2012 г., г. Кемерово – участие, 6 экспонатов.

Областной конкурс «Развитие XXI век» - инновационный проект развития учебно-материальной базы по профессии 100116.01 Парикмахер.

Обл. конкурс «Рабочие профессии – будущее Кузбасса», ГОУ «КРИПО» - 2 участника, 2 диплома лауреата.

Областной фестиваль педагогических идей, Томь-Усинский горно-энерготранспортный колледж (ТУГЭТК) – 2 диплома

Обл. фестиваль «Арт-Профи-Форум», Департамент образования и науки Кемеровской области – 3 место в номинации

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Кондитер» - 2 место

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Повар» - 3 место

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Повар, кондитер» -
Диплом победителя в номинации «Домашнее задание»

Обл. конкурс «Развитие – XXI век», Департамент образования и науки
Кемеровской области – диплом лауреата

V обл. педагогический фестиваль «На пути к инновациям», ГОУ СПО
Кемеровский профессионально-технический колледж – сертификат
участника

Обл. конкурс «Рабочие профессии – будущее Кузбасса», ГОУ
«КРИПО» - Диплом лауреата, благодарственное письмо

Обл. смотр – конкурс музеев «Героический Кузбасс», посвященный 70-
летию Кемеровской области и Международному дню Музеев, Департамент
науки и образования Кемеровской области – Почетная грамота

Обл. конкурс «Пресс-Ринг», ГОУ ДО ЦРТПО – диплом

Обл. конкурс «Преподаватель года – 2013» - участие

Областная выставка художественно-дизайнерских работ – Дипломы 1 и
3 степеней

Городские семинары

2009-2010 гг.

Организация и проведение на базе ГОУ СПО Юргинский
технологический колледж городского семинара «Портрет педагога
инновационной профессиональной школы ОУ СПО» (круглый стол).
Категория слушателей: профессионально - педагогические работники ГОУ
СПО г. Юрги.

2010-2011 гг.

Организация и проведение на базе ГОУ СПО Юргинский
технологический колледж городского семинара «Опыт использования
портфолио в развитии профессиональных компетенций студентов» (круглый
стол). Категория слушателей: профессионально-педагогические работники
ГОУ СПО г. Юрги.

2011 – 2012 гг.

Круглый стол «Развитие социального партнерства в сфере внедрения
Федеральных

Государственных стандартов (ФГОС) третьего поколения» Категория
слушателей: социальные партнеры ГБОУ СПО ЮТК, Администрация, зав.
отделениями, профессионально-педагогические работники ГБОУ СПО ЮТК,

представители Управления образованием г.Юрги, центра занятости населения.

2012-2013 гг.

Городской семинар-практикум «Формирование общих компетенций во внеурочной деятельности ОУ» (ЮМТ) - участие, ноябрь

Городской семинар-практикум «Организация самостоятельной работы обучающихся СПО согласно ФГОС», ГБОУ СПО ЮТК – участие 32 педагогов.

Выставки, смотры-конкурсы в ГБОУ СПО Юргинский технологический колледж

2008-2009гг

Приняли участие в выставке – ярмарке методических идей «Всегда в поиске» 42 педагога. Победители определились по 4 номинациям: Методические рекомендации к лабораторным и практическим работам в ВОП. Методические разработки в ВОП. Учебное пособие в ВОП. Информационные технологии в ВОП. 12 работ отмечены как лучшие.

2009-2010гг.

Приняли участие в выставке-ярмарке методических идей «Всегда в поиске» 33 педагога. Всего было представлено 36 работ. Победители определились по 4 номинациям: Учебное пособие, практикум, рабочая тетрадь Методические рекомендации к лабораторным (практическим работам). Методические разработки уроков. Электронное учебное пособие. 14 работ отмечены как лучшие.

Выставка – ярмарка учебно-методических материалов преподавателей ГОУ СПО. Смотр-конкурс «Классный руководитель – 2009». Победитель конкурса – классный руководитель группы 838 В.В.Решетка, специальность 070602 Дизайн (по отраслям)

Смотр-конкурс «Лучший программист» Победитель конкурса – преподаватель спецдисциплин М.В.Поликарпочкин.

2010 – 2011гг.

Конкурс учебно-методических материалов «Всегда в поиске» (март 2011 г.). Определены номинации и победители (I, II, III места):

- Методические указания к лабораторным (практическим) занятиям: В.Н. Жигалов, О.Н. Гуляндина, О.А. Усова.
- Учебное пособие, практикум, рабочая тетрадь: И.Н. Рубакова, О.А. Игнатьева, Г.М. Абрамова, Н.В. Балахнина.

- Электронное пособие: О.А. Усова, Т.П. Каретникова, Д.Б. Рогова, А.И. Обжорин.
- Мультимедийное сопровождение к лекционным, практическим занятиям: Е.О. Яковенко, Е.А. Семочкина, З.И. Лежнева.

2008 – 2009 гг.

- Смотр-конкурс «Лучший учебный кабинет, лаборатория, мастерская».
- Конкурс «Молодой педагог года».

Этот профессиональный конкурс проводился в три этапа:

1 этап «Концепция преподавательской деятельности» (описание системы работы педагога),

2 этап «Моё педагогическое мастерство» (проведение открытого урока),

3 этап «Самопрезентация» (визитная карточка, психолого-педагогический конкурс, мир моих увлечений). По результатам трех этапов конкурса определились три победителя: 1 место - преподаватель общественных дисциплин И.Н. Семенова, 2 место – преподаватель спецдисциплин О.Б.Цмокол, 3 место – мастер производственного обучения Д.Б.Устинова.

2009-2010гг

Смотр-конкурс «Лучший кабинет, мастерская, лаборатория колледжа». Определены победители (1, 2, 3 места).

Конкурс «Преподаватель колледжа-2010». Определены победители по следующим номинациям: Преподаватель года - 2010г. Интуиция. Интеллект. Артистизм. Студенческая симпатия.

2010 – 2011гг.

Конкурс профмастерства, посвященный Дню качества (ноябрь 2010 г.). Отмечены грамотами лучшие работы студентов, преподавателей, мастеров производственного обучения.

Конкурс профмастерства среди студентов всех специальностей, посвященный Дню бытового обслуживания населения (март 2011 г.).

Конкурс профмастерства по слесарной практике (январь 2011 г.). Победитель Шикер А, мастер производственного обучения С.А. Шеметов.

2011 – 2012 гг.

Конкурс профмастерства среди мастеров производственного обучения. Победителем стала Н.В.Балахнина, мастер п\о отделения ТПОП.

- «Лучший студент года». Определены победители в следующих номинациях:

«Лучший студент в творческой деятельности»;
«Лучший студент в учебном процессе»;
«Лучший спортсмен»;
«Лучший староста»;
«Лучшие группы по отделениям».

2012-2013 гг

Конкурс «Преподаватель года – 2013» - участие 40 педагогов в 1 и 2 этапах, 15 педагогов в полуфинале, 5 финалистов

Конкурс профмастерства студентов «Лучший по специальности», март - 29 участников

Конкурс «Мисс колледжа», март - 6 участниц

Педагогические чтения, методические конференции.

Стало традиционным проведение в колледже педагогических чтений. Их тематика способствует совершенствованию профессионального мастерства и результативности методической работы.

2008-2009гг

Педагогические чтения «Профессиональная этика и эстетика педагога».

Региональная методическая научно – практическая конференция «Инновационные педагогические технологии в условиях модернизации профессионального образования». Конференция организована и проведена на базе ГОУ СПО ЮТК. Опубликован сборник трудов (170 статей), из них 30 написаны профессионально – педагогическими работниками ГОУ СПО ЮТК по методике обучения. В сборнике представлены статьи профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений ВПО и СПО Сибирского региона.

2011 – 2012 гг.

«Регистрация и сертификация электронных учебных пособий»

2012-2013 гг.

«Практико-ориентированные технологии обучения»

Поисковая опытно-экспериментальная деятельность

Юргинский технологический колледж является с февраля 2006 г. экспериментальной площадкой по теме «Система непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования, как фактор повышения качества подготовки специалистов и успешной адаптации выпускников к рынку труда». Составлена программа экспериментальной работы,

календарный план на февраль 2006 – декабрь 2010 гг. Профессионально-педагогический коллектив колледжа принимает активное участие в поисковой опытно-экспериментальной работе.

Согласно календарно-тематическому плану экспериментальной работы на 2006-2010 гг.

1. Разработаны образовательные программы СПО:

- по специальности 2711 Технология продукции общественного питания на базе НПО по профессии повар,

2. Проводится мониторинг трудоустройства выпускников непрерывного образования по схеме НПО и СПО.

3. Обновляется содержание работы научно-методической службы через деятельность проблемных групп, обучающих методических семинаров, педагогических мастерских, мастер-классов по изучению и внедрению в воспитательно – образовательный процесс современных педагогических технологий и передовых методик обучения.

4. Разработаны методические рекомендации по планированию, организации и проведению самостоятельной работы в системе непрерывного многоуровневого образования.

5. Разработана Программа развития образовательного учреждения с учетом внедрения ФГОС нового поколения на 2010-2015гг (методическая работа структурирована и расписана на 5 лет: теоретические семинары, модераторские семинары, семинары-практикумы, методические разработки, методические указания, создание электронных учебников, тестовый контроль.)

Работа проблемных групп

2008-2009 гг.

«Освоение и внедрение личностно ориентированной технологии обучения в образовательном процессе». Результат: проведение теоретических семинаров, семинаров-практикумов, открытых учебных занятий.

2009-2010гг.

«Освоение и внедрение личностно ориентированных технологий обучения в образовательный процесс». Результат: Написание методических рекомендаций по теме: «Личностно ориентированные технологии обучения в образовательном процессе»

2010-2011гг

«Освоение и внедрение личностно ориентированных технологий обучения в образовательный процесс». Результат - создание практикума по использованию личностно ориентированных технологий обучения в образовательном процессе.

2011-2012гг

«Психолого-педагогические основы в преподавании дисциплин спеццикла». Результат – проведение теоретических семинаров, семинаров-практикумов.

Работа обучающихся методических семинаров и мастер - классов

2008 -2009гг.

«Методика модульного обучения».

Результат: лекции-презентации, теоретические семинары, индивидуальные консультации, семинары-практикумы, издание методических рекомендаций «Модульная технология обучения».

2009-2010гг

«Основы учебно - исследовательской и научно - исследовательской деятельности преподавателей». Результат: лекции-презентации, теоретические семинары, семинары-практикумы в получении знаний по теории и методологии организации и проведению исследовательской деятельности как студентов, так и преподавателей.

«Учебная мотивация на занятиях теоретического и производственного обучения». Результат: издание методических рекомендаций «Реализация мотивационного компонента в теоретическом и производственном обучении»

2010-2011 гг.

«Алгоритм подготовки профессионально-педагогических работников к внедрению ФГОС нового поколения в образовательный процесс»

Результат: теоретические семинары, семинары-практикумы, индивидуальные консультации по разработке и внедрению программ учебных дисциплин и программ профессиональных модулей в соответствии с ФГОС нового поколения.

2011 – 2012 гг.

Обучающий семинар по разработке КОС по профессиональным модулям. Отделение Дизайн и технологии.

Обучающий семинар по разработке КОС по профессиональным модулям. Отделение ТОиРРЭТ.

Мастер-класс «Интеграция информационно-коммуникационных и педагогических технологий в воспитательно-образовательном процессе». Результат: индивидуальные консультации, открытые учебные занятия, публикации материалов на сайте ГБОУ СПО ЮТК.

2012-2013 гг

Педагогическая мастерская «Психолого-педагогические основы в преподавании специальных дисциплин» - 6 педагогических работников.

Мастер - класс «Интеграция информационно-коммуникационных и педагогических технологий в воспитательно-образовательном процессе» - педагогических работников.

Педагогическая мастерская «Современные образовательные технологии в контексте новых Федеральных государственных образовательных стандартов» -

Обучающий семинар «Формирование Фонда оценочных средств по дисциплинам, профессиональным модулям, МДК»

Обучающий семинар «Создание портфолио профессионально-педагогического работника согласно требованиям, предъявляемым при процедуре аттестации» проведен на заседаниях ЦК гуманитарных, социально-экономических, технических и математических дисциплин, отделений ТПОП, ДиТ, ТОиРРЭТ.

Обучающий семинар «Формирование фонда оценочных средств»

Обучающий семинар «Виды и формы организации самостоятельной работы»

Обучающий семинар «Формирование учебно-планирующей документации»

Обучающий семинар «Формирование ЭКУМО»

Обучающий семинар «Изменение требований к оформлению и содержанию учебно-планирующей документации»

Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта осуществляется в колледже через деятельность педагогических мастерских.

2008-2010 гг.

«Информационные технологии и рейтинговая система как средство создания комфортной образовательной среды».

«Использование информационных технологий в повышении качества подготовки технологов швейного производства».

2010-2011 гг.

«Методика преподавания композиционных приемов и средств в дизайне».

Стало традицией в колледже ежегодное проведение открытых занятий теоретического и производственного обучения с использованием новых педагогических технологий. Высокий методический уровень способствует повышению профессионального мастерства как преподавателей, так и мастеров производственного обучения, распространению инновационного педагогического опыта, его обобщению.

2008-2009 гг.

Обобщение и распространение опыта работы классного руководителя Е.Н.Соловьёвой по теме: «Использование информационных технологий для повышения качества подготовки конкурентоспособных специалистов»

2009-2010гг

Обобщение и распространение опыта работы классного руководителя Е.Г.Куриловой по теме: «Работа классного руководителя в контексте понимающей педагогики»

2010-2011гг

Обобщение и распространение опыта работы преподавателя спецдисциплин В.В.Решетка по теме: «КУМО по специальности Дизайн (по отраслям) как фактор повышения качества знаний обучающихся»

2011-2012гг

Обобщение и распространение опыта работы преподавателя общественных дисциплин Князевой Т.Л. по теме: «Патриотическое воспитание в профессиональном образовании»

2012-2013гг

Обобщение и распространение опыта работы преподавателя общественных дисциплин Зайда О. А. по теме: «Мультимедийные технологии, как современное средство активизации познавательной деятельности обучающихся»

Обобщение и распространение опыта работы преподавателя общественных дисциплин Бояриновой Е. Е.. по теме: «Интерактивные методы обучения в профессиональном образовании»

Методические материалы, размещенные в Интернете за 2012-2013 учебный год.

– Методические указания к выполнению контрольной работы для студентов ЗО Междисциплинарного курса Технология приготовления полуфабрикатов для сложной кулинарной продукции для специальности 260807 ТПОП. И.Б.Нуришанова, преподаватель спецдисциплин отделения ТПОП. <http://zo.ytk.edu.ru/login/index.php?testsession=38>

– Методические указания к выполнению контрольной работы для студентов ЗФО дисциплины Правовые основы профессиональной деятельности для специальности 260807 ТПОП. И.Н.Тациян, преподаватель общеобразовательных дисциплин. <http://zo.ytk.edu.ru/login/index.php?testsession=38>

– Методические указания к выполнению контрольной работы дисциплины Русский язык и культура речи для специальности 100122 Прикладная эстетика. Для заочного отделения. И.В.Филонова, методист, преподаватель общеобразовательных дисциплин. <http://zo.ytk.edu.ru/login/index.php?testsession=38>

– Два электронных издания, зарегистрированных на НТЦ ИНФОРМРЕГИСТР.

Таблица 39 – Публикации в 2012-2013 учебном году

№	Название опубликованной работы	Наименование издания	Автор (Ф.И.О., должность)
1	Системный подход в рамках диагностики организации педагогического процесса	Теория и практика педагогической науки в современном мире: традиции, проблемы, инновации. Материалы международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 2013	Кучерявенко С.В., преподаватель социально-экономических дисциплин
2	Проблемы профессионального образования и занятости молодежи	Образование и наука: современное состояние и перспективы развитие. Сборник трудов по материалам международной научно-практической конференции, Тамбов, 2013	Тациян И. Н., преподаватель общеобразовательных дисциплин
3	Социокультурная среда учреждения профессионального образования, способствующая формированию общих компетенций	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век. Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Кондратьева С.Н., преподаватель общеобразовательных дисциплин
5	Предпринимательская компетентность как фактор повышения уровня	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век.	Рогова Д.Б., зам. директора по УР Кучерявенко С.В.,

	профессиональной реализации в подготовке будущих специалистов	Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	преподаватель социально-экономических дисциплин
6	Проблемы правового регулирования молодежной политики в области занятости	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Тациян И. Н., преподаватель общеобразовательных дисциплин
7	Система физического воспитания во внеурочной деятельности СПО	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Катаева Л.Н., тренер-преподаватель
8	Проектный метод обучения как средство реализации практико - ориентированной технологии	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Решетка В. В., преподаватель спецдисциплин отделения ДиТ
9	Современные информационные технологии как фактор формирования и развития профессиональных компетенций	Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век Материалы международной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Бояринова Е. Е., преподаватель спецдисциплин отделения ТПОП
10	Реализация практико – ориентированного обучения через использование методов активного обучения на занятиях специальных дисциплин	Молодежь, образование, наука и производство в XXI веке. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Балашова Н. В., преподаватель спецдисциплин отделения ТПОП
11	Организация планирования самостоятельной работы	Молодежь, образование, наука и производство в XXI веке. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Князева Т. Л., преподаватель истории
12	Реализация профессиональной направленности на занятиях иностранного языка	Молодежь, образование, наука и производство в XXI веке. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Гуляндина О. Н., преподаватель иностранного языка

13	Информационно-коммуникационные технологии на уроках специальных дисциплин	Подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Веденева Н. А., преподаватель спецдисциплин отделения ТПОП
14	Проектный метод обучения как средство реализации практико - ориентированной технологии	Подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Решетка В. В., преподаватель спецдисциплин отделения ДиТ
15	Использование информационно-коммуникационных технологий на занятиях по спецдисциплинам в целях подготовки конкурентоспособного специалиста	Подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Жигалов В.Н., преподаватель спецдисциплин отделения ТОиРРЭТ
16	Практико-ориентированное обучение в воспитательно-образовательном процессе	Подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Материалы областной научно-практической конференции, Белово, 2013	Вдовина Г. П., заведующий методическим кабинетом
17	Гражданско-патриотическое воспитание молодежи как социально-нравственная основа общества	Система ценностей современного общества. Материалы областной научно-практической конференции, Прокопьевск, 2013	Тациян И. Н., преподаватель общеобразовательных дисциплин
18	Патриотическое воспитание в профессиональном образовании	Система ценностей современного общества. Материалы областной научно-практической конференции, Прокопьевск, 2013	Князева Т. Л., преподаватель истории
19	Патриотическое воспитание на занятиях физики	Система ценностей современного общества.	Гончарова С. П., преподаватель физики
20	Профессиональное самоопределение как вектор жизненного пути	Практические аспекты формирования готовности обучающихся учреждений профессионального образования к сохранению оптимальной трудовой и социальной активности.	Курленя В. А. преподаватель

		Материалы областной научно-практической конференции, Прокопьевск, 2013	
21	Здоровая личность современного общества	Практические аспекты формирования готовности обучающихся учреждений профессионального образования к сохранению оптимальной трудовой и социальной активности. Материалы областной научно-практической конференции, Прокопьевск, 2013	Гончарова С. П., преподаватель физики
22	Организация кружковой работы в СПО и НПО	Практические аспекты формирования готовности обучающихся учреждений профессионального образования к сохранению оптимальной трудовой и социальной активности. Материалы областной научно-практической конференции, Прокопьевск, 2013	Катаева Л.Н., тренер-преподаватель
23	Использование информационно-коммуникационных технологий на занятиях по спецдисциплинам в целях подготовки конкурентоспособного специалиста	Инновации в начальном/среднем профессиональном образовании. Материалы областной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Жигалов В.Н., преподаватель спецдисциплин отделения ТОиРРЭТ
24	Система физического воспитания во внеурочной деятельности в ГБОУ СПО ЮТК	Инновации в начальном/среднем профессиональном образовании. Материалы областной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Катаева Л.Н., тренер-преподаватель
25	Мультимедийные технологии как современное средство активизации познавательной деятельности студентов	Инновации в начальном/среднем профессиональном образовании. Материалы областной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	Зайда О. А., преподаватель спецдисциплин отделения ДиТ
26	Реализация практико-ориентированного обучения, как средство повышения конкурентоспособности	Инновации в начальном/среднем профессиональном образовании. Материалы	Каретников Е. А., преподаватель спецдисциплин отделения ТОиРРЭТ

	специалистов	областной научно-практической конференции, Кемерово, 2013	
27	Исследование Юргинского технологического колледжа о состоянии рынка труда в сфере общественного питания города Юрги	Журнал «Образование. Карьера. Общество» № 1, 2013 г. Кемерово, 2013	Романова Е. А., заведующий отделением ТПОП

Методический кабинет колледжа является информационно-методическим центром, где накоплен богатый методический материал для самообразования педагогов, разработан механизм трансляции педагогического и управленческого опыта. Общий итог: создание на основе информационных технологий справочно-информационного фонда, передового педагогического опыта, аттестации педагогических работников колледжа, данные о повышении квалификации профессионально-педагогических работников, систематизирована учебно-информационная документация, педагогическая и методическая литература, литература по специальным дисциплинам, учебники, периодические издания, имеется фонд учебных кассет, учебных фильмов.

В ЮТК исследовательская деятельность ведется преподавателями, мастерами производственного обучения, студентами с 1995 г.

Научно-исследовательская работа (НИР) преподавателей колледжа выражается:

- в персональной научно-исследовательской деятельности;
- в научно-методической деятельности.

Основными направлениями научно-исследовательских работ студентов (НИРС) являются:

- учебно-исследовательская деятельность,
- исследовательская деятельность,
- научно-техническое творчество студентов.

Итоги исследовательской деятельности: участие в научно-практических конференциях различного уровня, публикации статей, тезисы в материалах научно-практических конференций.

По итогам конференций издаются сборники статей и тезисов.

Участники – академики, доктора наук, профессора, кандидаты наук, заслуженные учителя РФ, почетные работники НПО, СПО.

Таблица 40 – Участие преподавателей ГБОУ СПО Юргинский технологический колледж в научно-практических конференциях различного уровня. 2009-2013 гг.

№	Сроки проведения, место проведения	Конференция, название, статус	Количество участников	Результаты
1	19 – 20 ноября 2008 г., г. Кемерово, ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»	Всероссийская научно – практическая конференция с международным участием «Интеграционные процессы в профессиональном образовании: проблемы, поиски, решения»	1 участник - зам. Директора ЮТК	публикации
2	2009г., г. Новосибирск, Сибирский университет путей сообщения.	V Российский философский конгресс «Наука, Философия, Общество»	1 участник – преподаватель ЮТК.	публикации
3	2009г., г. Томск, Юргинский технологический институт Томского политехнического университета.	VII Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием. «Инновационные технологии и экономика в машиностроении.	1 участник – преподаватель ЮТК	публикации
4	27 марта 2009 г., г. Новокузнецк, Томь-Усинский горно-энерготранспортный колледж	Научно – практическая конференция «Экология человека как здоровьесберегающая функция учебного занятия и здоровьесберегающая функция образовательного пространства ОУ»	1 участник - преподаватель ЮТК	публикации
5	24 апреля 2009 г., г. Юрга, ГОУ СПО Юргинский технологический колледж	Региональная – научно практическая конференция «Инновационные педагогические технологии в условиях модернизации профессионального образования	30 участников ЮТК, зам. директора, преподаватели, мастера производственного обучения	сборник трудов
6	2010г., г. Новосибирск, Сибирский государственный университет путей сообщения.	Всероссийская научно-методическая конференция «Нравственная составляющая качества профессиональной деятельности и её формирование»	1 участник – преподаватель ЮТК	публикации
7	2010г., г. Томск, Юргинский технологический институт Томского политехнического университета.	Международная научная конференция «Культура как предмет междисциплинарных исследований»	1 участник - преподаватель ЮТК.	публикации
8	2010г., Юргинский технологический институт Томского политехнического университета	VII Всероссийская научно-практическая конференция студентов, молодых ученых, предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций.	1 участник - преподаватель ЮТК.	публикации
9	2011г., г. Белово, Беловский педагогический колледж.	Областная научно-практическая конференция «Информационные технологии в профессиональном	2 участника-преподаватель, мастер	Публикации

		образовании: современное состояние и перспективы»	производственного обучения ЮТК.	
10	2011г., г. Новосибирск, Сибирский государственный университет путей сообщения.	Всероссийская научно-практическая конференция «Образовательная среда как фактор качественной профессиональной подготовки»	1 участник - преподаватель ЮТК.	Публикации
11	2011г., г. Белово, Беловский институт (филиал) КЕМГУ	IX Региональная научная интернет-конференция студентов и молодых учёных. «Наука и образование»	1 участник - преподаватель ЮТК.	Публикации
12	28 сентября 2012 г. Тамбов	VII Междунар. НПК: Современные вопросы науки и образования – XXI век	3 преподавателя	Заочное Сб. науч. тр. по материалам
13	октябрь 2012 г. Прага	Первая международная молодежная конференция «Российско-германский форум молодых ученых»	1 преподаватель	Заочное Публикация в сборнике
14	29 октября 2012 года Прага	IV Международная научно-практическая конференция «Россия и Европа: связь культуры и экономики»	1 преподаватель	Очное Сертификат
15	ноябрь. Томск	IX Всероссийская научно-практическая конференция «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России»	1 преподаватель	Заочное Публикация в сборнике
16	20.11.2012г. ГОУ СПО ЛКПТ	Обл. НПК «Гражданское и патриотическое воспитание в воспитательном пространстве ОУ»	3 преподавателя	Очное Сертификат
17	13.02.2013г. Беловский политехнический колледж	Обл. заочная НПК преподавателей	3 преподавателя	заочное Сертификат
18	27-28.02.13 заочное участие, КРИПО ФГОУ ВПО КГУ	Международная НПК «Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век»	1 – зам. директора 6 преподавателей	Очная с выступлением Заочное Сертификат
19	21.03.2013г. Беловский педагогический колледж	Обл. НПК преподавателей «Подготовка специалиста конкурентно-способного на рынке труда»	1 – зав. методкабинетом 3 преподавателя	заочное Сертификат
20	26.03.2013г. Прокопьевский горнотехнический колледж (ПГТК)	Обл. НПК «Система ценностей современного общества»,	3 преподавателя	заочное Сертификат
21	11.04.2013г. Ленинск-Кузнецкий технологический техникум (ЛКТТ)	Обл. НПК «Практические аспекты формирования готовности обучающихся ОУ ПО»,	3 преподавателя	заочное Сертификат

22	24.04.2013г. Кемеровский профессионально-технический колледж (КПТК)	Обл. НПК «Инновации в НПО, СПО»,	7 преподавателей	Очное и заочное Сертификат
23	25.03.2013	Всероссийская педагогическая видеоконференция «Индивидуальная траектория обучения в современном образовании»	1 зав. отделением	сертификат
24	11.03.2013	Всероссийская педагогическая видеоконференция «Овладение навыками на персональном компьютере»	1 преподаватель	Диплом
25	22.02.2013	Всероссийская педагогическая видеоконференция «Электронные учебные материалы для развития качества обучения в соответствии с требованиями ФГОС общего образования», завуч.инфо	1 преподаватель	Диплом
26	27 -28 марта 2013. ГОУ «КРИПО»	Международная НПК «Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век»,	директор ГБОУ СПО ЮТК	Сертификат
27	29.10.2012. ООО «АСП»	IV Международная НПК «Россия и Европа: связь культуры и экономики»,	1 преподаватель	Сертификат
28	13.12.2012	Всероссийская педагогическая видеоконференция «Использование современных педагогических и информационных технологий в образовательном процессе для активизации творческого потенциала учащихся», завуч.инфо	1 преподаватель	Диплом
29	2013 г.	II Международная НПК «Дети, молодежь и окружающая среда: Здоровье, образование, экология»	1 зав. отделением	Заочное участие, публикация

Анализа состояние научно-методической работы, нужно отметить:

- высокий уровень организации научно-методической работы;
- целенаправленный характер научно-методической работы;
- планирование и реализация содержания научно-методической работы обеспечивает выполнение ФГОС;
- актуальность и достижимость идей, положенных в основу исследовательской деятельности педагогического коллектива, что доказано результатами работы ОУ в режиме эксперимента;
- системность, управляемость, оперативность, преемственность, мобильность, направленность на прогнозируемые результаты и т.д.

Все это подтверждает, что в ОУ созданы все условия для развития творческой профессиональной деятельности преподавателей, их научного потенциала.

8 РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

ПРОЦЕСС 2.2*. «ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ПРИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ»

Функция процесса - обеспечение соответствия принимаемых на обучение обучающихся установленным требованиям. Отбор для обучения профессионально-ориентированных, наиболее подготовленных к освоению программ среднего профессионального образования абитуриентов.

Задачи профориентационной деятельности:

- приведение образовательных потребностей граждан России в соответствие с рынком труда;
- организация и контроль профориентационной работы в колледже;
- систематизация и интеграция всех направлений профориентационной работы;
- укрепление взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, родителями, агентством труда и занятости населения;
- консультационная деятельность;
- создание благоприятных условий для граждан России и других государств для успешного поступления в колледж, развития

познавательных способностей слушателей, удовлетворения их интеллектуальных, культурных и нравственных интересов.

Профориентационная деятельность проводится в колледже через работу со средствами массовой информации, оказание помощи приемной комиссии в качественном отборе абитуриентов колледжа, организации и осуществлении взаимодействия с учреждениями СОШ, родителями, агентством труда и занятости населения, молодежным центром.

Все преподаватели и мастера производственного обучения принимают активное участие в профориентационной работе.

Основные формы и методы работы: посещение образовательных учреждений, организация экскурсий, совместных мероприятий, проведение Дня открытых дверей, профессиональных проб, выставок, беседы с родителями и абитуриентами и др. К этой работе привлекаются и обучающиеся колледжа. Их работа реализуется через организацию концертов, бесед со школьниками, проведение профессиональных проб, участие в выставках. Перед каждым участником процесса стоит задача – привести для обучения в колледже хотя бы одного абитуриента.

Ответственным за процесс профориентации является социальный педагог.

Результатом процесса отбора абитуриентов являются обучающиеся, зачисленные на очную и очно-заочную формы обучения, повышенный уровень среднего профессионального образования. Результаты процесса отражены в приказе о зачислении, отчете о работе приемной комиссии, личных делах студентов.

Основные этапы процесса «Прием студентов»:

1. Прием документов от абитуриентов.
2. Зачисление.
3. Отчет о работе приемной комиссии (анализ работы).

Руководителем процесса «Прием абитуриентов» является директор колледжа.

Требования к организации и проведению приема в колледж регламентируется Положение о приемной комиссии и Положение о порядке приема в ГБОУ СПО ЮТК.

Колледж заключил договора о сотрудничестве с несколькими высшими учебными заведениями, которые позволяют нашим выпускникам на льготных условиях поступать с ВУЗ:

- Негосударственное образовательное (частное) учреждение высшего профессионального образования «Томский институт бизнеса».
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет».
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности».

Четкая целенаправленная работа по данному процессу позволяет колледжу осуществлять 100 % набор абитуриентов. И хотя конкурс на сегодняшний день составляет 1,1-1,3 человека на место, мы стремимся к тому, чтобы повысить эту цифру в будущем. Конкурс позволит нам не только сохранить набор, но и сформировать группы из наиболее подготовленных к освоению программ абитуриентов, а значит и повысить качество подготовки выпускников.

ПРОЦЕСС 2.3* «ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»

Функция процесса - разработка и поддержание в актуальном состоянии образовательных программ по всем реализуемым в колледже специальностям и профессиям. Процесс проектирования и разработки инициируется:

1. необходимостью открытия новой специальности (профессии);
2. изменениями требований государственных образовательных стандартов;
3. внесением предложений по улучшению основной образовательной программы.

Результатом процесса является создание комплексного учебно-методического обеспечения, обеспечивающих подготовку по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям и профессиям, реализуемым колледже.

Руководитель процесса – заместитель директора по учебной работе.

Для регламентации этого процесса разработаны следующие локальные акты:

- Положение об организации самостоятельной работы обучающихся
- Положение о разработке методических указаний для студентов заочного отделения.
- Положение о фонде оценочных средств.
- Положение о комплексном учебно-методическом обеспечении ОПОП.

В апреле 2013 года проведена проверка готовности методического обеспечения ОПОП в соответствии с «Положение о комплексном учебно-методическом обеспечении ОПОП». Результаты проверки отражены в таблице.

Таблица 39 - Готовность методического обеспечения

	ЦК ГД	ЦК СЭД	ЦК ТиМД	ЦК ТОиРР ЭТ	ЦК ТПОП	ЦК ДиТ	Итог о
1. Нормативная и учебно-планирующая документация	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
2. Средства обучения							
Учебно-методические материалы теоретической подготовки	100%	100%	100 %	56%	84 %	76 %	86%
Учебно-методические материалы практической подготовки	50%	80%	100%	44%	75%	82%	72%
Учебно-методические материалы по организации самостоятельной работы обучающихся	75%	75%	80%	33%	75%	100%	73%
Учебно-методические материалы по организации курсового проектирования	-	-	-	50 %	88%	82%	73%
Информационно-технические средства обучения	58%	75%	75%	44%	56%	68%	63%
3. Средства контроля							
Контрольно-оценочные средства	63%	40%	20%	0%	75%	64%	43,6%
Материалы промежуточной аттестации	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
Итого	78%	81%	82%	53%	82%	84%	77%

Проверка показала хорошую готовность комплексного учебно-методического обеспечения и выявила слабые места. Самая низкая готовность материалов ЦМК ТОиРРЭТ. Всем ЦМК необходимо внести в план на 2013-2014 год корректирующие действия по устранению замечаний комиссии и закончить методическое обеспечение ОПОП в соответствии с ФГОС. Одна из задач 2013-2014 года - сформировать бумажный вариант и электронную базу учебно-методических материалов, реализующих ОПОП.

ПРОЦЕСС 2.5* «РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОПОП»

Функция процесса - деятельность по формированию у обучающихся компетенций, удовлетворяющих потребности личности в получении среднего профессионального образования в интересах человека, общества и государства, сопровождающаяся констатацией достижения обучающимися установленных государством образовательных стандартов.

Результатом процесса является специалист, обладающий компетенциями в соответствии с моделью, сформированной на основании требований ФГОС и работодателей.

Процесс 2.5* «Реализация основных образовательных программ» состоит из следующих этапов:

1. Планирование и организация учебного процесса.
2. Предоставление образовательных услуг.
3. Проведение текущего контроля успеваемости.
4. Организация и проведение промежуточной аттестации.
5. Проведение практики.
6. Подготовка и проведение Государственной итоговой аттестации обучающихся. Анализ итогов ГИА.
7. Выдача документов об окончании колледжа.

В рамках процесса осуществляется планирование, подготовка и выполнение всех видов работ, реализуемых в рамках процесса, включая подготовку учебно-организационной документации, необходимой для организации и обеспечения качества учебного процесса. Реализация основных образовательных программ является результатом совместной деятельности отделений, ЦМК, преподавателей и обучающихся. Ответственность за данный процесс возложена на заместителя директора по учебной работе.

Для регламентации деятельности разработаны следующие локальные акты ГБОУ СПО ЮТК:

- Положение о реализации сокращенных и ускоренных основных образовательных программ СПО.
- Положение о порядке предоставления академического отпуска.
- Положение о порядке и условиях отчисления, восстановления и перевода обучающихся.
- Положение о промежуточной аттестации.
- Положение об итоговой государственной аттестации выпускников.
- Положение о текущем контроле знаний.
- Положение об организации самостоятельной работы обучающихся.
- Положение о производственной (профессиональной) практике.
- Положение об организации выполнения и защиты курсовой работы (проекта).
- Положение об организации, проведении и рецензировании контрольных работ студентов заочного отделения.
- Положение о журнале учебных занятий.

Таблица 41 – Организация учебных занятий.

	I курс	II курс	III курс	IV курс	V курс
Продолжительность учебной недели (дней)	6	6	6	6	6
Продолжительность занятий теоретического обучения (минут)	45	45	45	45	45
Продолжительность практических, лабораторных занятий (минут)	45	45	45	45	45
Продолжительность занятий производственного обучения (минут)	360	360	360	360	360
Продолжительность перерывов	5	5	5	5	5
- минимальная	45	45	45	45	45
- максимальная					
Периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся:	один раз в год	для НПО – один раз в год; для СПО – один раз в семестр	для НПО – один раз в год; для СПО – один раз в семестр	для СПО – один раз в семестр	для СПО – один раз в семестр

На 1.09.2012 г. контингент колледжа составлял 646 человек, из них 260 человек – первокурсники, 378 обучающийся переводного контингента.

В результате успешного прохождения итоговой государственной аттестации 36 обучающихся получили дипломы начального профессионального образования, из них 7 дипломов с отличием, 62 обучающихся получили дипломы среднего профессионального образования, из них 6 дипломов с отличием.

За 2012-2013 учебный год было отчислено 89 человек, что составляет 14% контингента, за аналогичный период прошлого года данный показатель составил 182 человека или 29 %, зачислено 32 человека переводного контингента, 259 человек первокурсников.

Количество отчисленных с первого курса составляет 38 человек и составляет 14% к первоначальному контингенту. (260+19)

Причины отчисления различные: по собственному желанию – 29 обучающийся, решением малого педсовета 19 человек, в том числе и за неуспеваемость; перевод в другие учебные заведения 14 человек, перевод на заочное отделение – 27 человек.

Сравнительный анализ потерь контингента по отделениям показывает, что самый большой удельный вес отчисленных по отделению ТПОП и составляет 18% (особенно по профессии Повар, кондитер - потери контингента составили 25%), также высок потерь контингента по профессии Парикмахер. В среднем процент потерь по колледжу составил 13%.

Таблица 42 Сравнительный анализ качественной успеваемости

Структурное подразделение	Уровень образования	Качественная успеваемость			
		2009г	2010г	2011г	2012г.
1. Техническое обслуживание и ремонт РЭТ	НПО	80%	-	-	-
	СПО	75,1%	77%	78%	82 %
2. Дизайна и технологий	НПО	87,8%	94,8%	88%	88 %
	СПО	80,2%	81,6%	84,3%	83 %
3. Технология продукции ОП	НПО	58,4%	69%	24,4%	50 %
	СПО	74,7%	71%	43,8%	83 %
4. ЦК гуманитарных дисциплин	НПО	35,4%	63,9%	44,6%	47 %
	СПО	54%	73,1%	68,1%	62 %
5. ЦК социально-экономических дисциплин	НПО	-	-	69,2%	72 %
	СПО	-	-	80,7%	84 %
6. ЦК технических и математических дисциплин	НПО	47%	46,9%	38%	49 %
	СПО	54,4%	44,7%	41%	55 %
ИТОГО:	НПО	65,7%	68,7%	44%	61 %

	СПО	70,3%	69,5%	65,9%	75 %
		54,9	68 %	71%	69,1%

Из сравнительного анализа качественной успеваемости можно сделать следующие выводы:

- Показатель качественная успеваемость в целом по учебному заведению вырос на 13,1%.
- качественная успеваемость по дисциплинам специального цикла выше, чем по дисциплинам общеобразовательного цикла в части технических и математических дисциплин и русского языка.
- Следует указать на рост качественной успеваемости НПО, СПО по отделению ТПОП, показатель увеличился на 32%.

Так, количество хорошистов увеличилось на 53 человека, что составило 33,5% к прошлому году.

Сравнительный анализ пропусков и прогулов показывает положительную динамику. Так количество прогулов в целом по колледжу сократилось на 18 %.

Итоги работы заочного отделения за 2012-2013 учебного год.

На 01.09.2013 г. контингент заочного отделения составлял 204 человека. За год отчислено - 27 человек. Причина отчисления: самовольно оставили занятия, академическая задолженности, не выполнение учебного плана. Восстановлено 28 человек.

Учебный процесс по всем дисциплинам был организован и проводился согласно календарно-тематическим планам, составленным по рабочим программам. За 2012-2013 учебный год программы выполнены полностью.

Успеваемость по группам представлена на слайде. Самая высокая общая успеваемость в группе 339-з, 549-з, 239-з (выпускные группы). Из переводных групп, лучшая посещаемость занятий, а следовательно и лучшая успеваемость в группе 132-з по специальности Автоматизация технологических процессов и производств. Самая низкая в группе 542-з по специальности Технология продукции общественного питания – 51 %.

Таблица 43 – Качественная успеваемость заочного отделения

Отделение	Успеваемость, %
<i>ТЕХНОЛОГИЯ ПРОДУКЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ</i>	68
<i>ДИЗАЙНА И ТЕХНОЛОГИЙ</i>	66
<i>ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ РЭТ</i>	77
ИТОГО:	70 %

Из сравнительного анализа успеваемости можно сделать следующие выводы: качественная успеваемость в целом по заочной форме обучения повысилась (2011-2012 учебный год 64 %). Проводим день заочника, индивидуальные консультации, дистанционное обучение.

Таблица 44 - Качественная успеваемость выпускников (ГИА)

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ	Выпуск (человек)	Выпуск (Процент)	Качественная успеваемость	Красных дипломов
2. Технология продукции ОП	15 (25)	60 %	100 %	1
3. Техническое обслуживание и ремонт РЭТ	11 (12)	92 %	73 %	2
4. Косметика и визажное искусство	8 (12)	67 %	100 %	1
ИТОГО:	34(49)	73 %	91 %	4

В течение 2012\2013 учебного года педагогическим коллективом колледжа строилась целенаправленная работа по проблемам совершенствования качества подготовки конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда в условиях реализации ФГОС.

Ведущей задачей по учебно-производственной работе является разработка методических путей и их применение при формировании профессиональных компетенций студентов – как будущих специалистов в процессе прохождения практики.

Основной целью практики является комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности (профессии). Востребованность специалистов во многом будет зависеть от того, чему мы их научим на практике, какими умениями и навыками они будут обладать. Поэтому работа по содержанию учебной практики и производственной практики в колледже ведется постоянно. Содержание занятий по всем специальностям соответствует нормативно-планирующей документации.

Практика на предприятиях в отчетном периоде проходила организованно, при выполнении производительного труда работодатели оплачивали труд практикантов, большее количество студентов были направлены на оплачиваемые рабочие места. На предприятиях города и региона прошли производственную практику 377 обучающихся колледжа. По организации практики на нашей учебной площадке можно отметить

четкую, слаженную работы всех мастеров п\о отделения ТПОП. Но, тем не менее, случаются моменты, когда приходится сталкиваться с проблемой не ответственного отношения обучающихся к выполнению своих работ, не правильная реакция на замечания, оговорки. Не все студенты понимают свою роль и ответственность при работе в столовой.

За отчетный период на хорошем уровне были проведены все открытые уроки по практике, мастера продемонстрировали умения работать с раздаточным материалом, умелое использование современной компьютерной техники, эффективное использование современных технологий обучения. Все это отмечалось при обсуждении открытых уроков. Хочу пожелать мастерам п\о применять современные технологии на каждом практическом занятии это прививает интерес к профессии, специальности способствует поддержанию дисциплины. Такие усилия при подготовке к занятию обязательно дадут положительный результат.

За отчетный период 4 преподаватели и мастера отделения ТПОП прошли стажировку в Томском колледже индустрии питания, торговли и сферы услуг.

Для организации профессиональной производственной практики заключены и действуют договора со следующими предприятиями 27 г. Юрга, ООО «Блеск» г. Новосибирск, ИП Цыбко г. Кемерово, ИП Попов Л.Ф.г. Барнаул.

В 2012-2013 учебном году ГИА проходила в четырех группах СПО – 62 человека и 2 группах НПО – 36 человек. Выпущено - 96 выпускников. По программам НПО дипломы с отличием получили 7 выпускников, по программам СПО 6 выпускников. Председатели ГАК единогласно отмечают хорошую организацию выпускного квалификационного экзамена. Отмечена практическая направленность ДП для реальных потребителей. В тематику ДП включена реставрация предметов интерьерного дизайна 070602. Расширена тематика ДП в области промышленной электроники 210414.

Предложения по улучшению проведения ГИА: Использовать презентации дипломных проектов и работ в качестве демонстрационного материала в учебном процессе. Руководителям дипломных работ уделять больше внимания обобщению знаний и умений о технологиях косметических услуг при подготовке специалистов 100109.

9 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

ПРОЦЕСС 2.6* «ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И ВНЕУЧЕБНАЯ РАБОТА С ОБУЧАЕМЫМИ»

Функция процесса - деятельность по совершенствованию воспитательной работы, направленная на сохранение контингента обучающихся, полную реализацию творческого потенциала студентов и подготовку социально и профессионально компетентных специалистов.

Результатом процесса является специалист, обладающий социально-значимыми качествами, всесторонне и гармонично, духовно, интеллектуально и физически развит, всегда готовый к самосовершенствованию и творческой самореализации личности в будущем.

Руководителем процесса является заместитель директора по воспитательной работе.

- Положение о студенческом совете ГБОУ СПО ЮТК.
- Положение о классном руководителе (кураторе).
- Положение о студенческом научном обществе.
- Положение о предметном кружке.

В колледже созданы и плодотворно работают Центр Эстетического Воспитания и Центр физического воспитания.

Для организация внеаудиторной деятельности в колледже работают:

1. Кружки по всем дисциплинам.
2. Театральная студия «Автограф»
3. Команда КВН «Эксклюзив
4. Вокальная студия «Крещендо»
5. Танцевальная группа «Дебют»
6. Театр моды «Престиж»
7. Баскетбол
8. Аэробика
9. Волейбол
10. Футбол
11. Греко-римская борьба
12. Атлетическая гимнастика
13. Лыжные гонки
14. Пулевая стрельба
15. Настольный теннис

Обучающиеся колледжа активно участвуют в мероприятиях не только городского и областного уровня, но и в научно-практических конференциях,

олимпиада, выставках, конкурсах регионального, всероссийского и международного уровня. Наши студенты всегда получают хорошие отзывы и высокие оценки. В 82 % мероприятий ребята получают призовые места. Мы считаем это хорошим результатом деятельности колледжа.

Далее приведен перечень мероприятий, в который наши обучающиеся не только приняли участие, но и получили призовые места.

Областной уровень

Областная научно – практическая конференция «Здоровье и образование» 16 апреля 2009 г., г. Кемерово, Кемеровский областной медицинский колледж»

II Областная конференция обучающихся образовательных учреждений НПО и СПО Кемеровской области «Социальное партнерство как доминирующий фактор профессионального становления выпускника» 14 мая 2009 г., г. Юрга, ГОУ НПО Профессиональное училище № 59 им. И.В. Асанова

Областные соревнования по мини-футболу на Кубок средних специальных учебных заведений (декабрь 2010г. Юноши - 1 место

Областная научно-практическая конференция, тема: «Здоровье и образование» апрель 2010г., г. Кемерово, Кемеровский областной медицинский колледж.

Областная студенческая научно-практическая конференция «Современные технологии сервисного обслуживания и продуктов питания» апрель 2010г., г. Юрга, ГОУ СПО Юргинский технологический колледж.

Областной конкурс «Чудеса родного края» 1 место в номинации «Достопримечательности», 2010, Кубок ССУЗов Кузбасса. Юноши - 3 место Апрель 2011г

Областной конкурс профмастерства по слесерной практике среди студентов, февраль 2011г., г.Новокузнецк

Областная олимпиада по физике. 1 место в личном зачете; 3 командное место, 2011

Областная выставка творческих работ студентов ССУЗов, апрель, г. Кемерово, 2 диплома II степени, 2011

Областная олимпиада по математике - 5 командное место, 2011

Областной конкурс «Чудеса родного края». Победители в номинациях: «Достопримечательности» 1 место, 2011

VII Областная научно-практическая конференция «Здоровье и образование» Апрель 2011г., г. Кемерово, Областной медицинский колледж

Областной конкурс «Ветер перемен» лидеров органов самоуправления учреждений НПО и СПО. Диплом лауреата за активную позицию и личный вклад в развитие молодежных инициатив и Благодарственное письмо Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области. 2011

Областная научно-практическая конференция «Информационные технологии в профессиональном образовании: современное состояние и перспективы» 2011г., г. Белово, Беловский педагогический колледж.

Областной смотр-конкурс музеев ГОУ СПО и НПО «Хранители истории» - почетная грамота за 3 место, 2011

Областной фестиваль художественного творчества «Юные Звезды Кузбасса» лауреат в номинации военно-патриотическая песня (Кудрин Александр) г. Кемерово, апрель 2012

Областная олимпиада по слесарной практике г. Новокузнецк -3 место, 2012

Областной творческий конкурс «Золотая Русь», 14.11.2012г., г. Новокузнецк – 1. Лучшая работа в номинации «Швейные и текстильные изделия»; 2. Лучшая работа в номинации «Устное творчество»; 3. Лучшая работа в номинации «Разное»; диплом за профессиональную направленность работы., 2012

Рождественский благотворительный аукцион, 21.12.2012г., г. Кемерово – участие, 6 экспонатов.

Обл. конкурс «Рабочие профессии – будущее Кузбасса», ГОУ «КРИРПО» - 2 участника, 2 диплома лауреата.

Областная выставка художественно - дизайнерских работ - диплом 1 степени, диплом 3 степени, 2012

Областной фестиваль «Арт – профи - форум» 1 место и два третьих места, 2012

Обл. НПК «Молодежь и инновации», НОУ СПО Кемеровский кооперативный техникум 29.11.2012

Обл. НПК преподавателей и обучающихся (студентов) учреждений начального и среднего профессионального образования, посвященная Году российской истории «Российская история: дела достойные внимания, изучения, подражания», 29.11.2012

Обл. НПК «Актуальные научные исследования-2013», ГОУ СПО «Прокопьевский промышленно-экономический техникум» 07.02.2013

Обл. НПК «Традиции и инновации в профессиональном образовании», ГОУ СПО КемГППК, 20.02.2013

IX Областная научно – практическая конференция «Здоровье и образование», ГОУ СПО «Кемеровский областной медицинский колледж», 25.04.2013

Диплом команде КВН « Эксклюзив» за участие в областном музыкальном фестивале среди команд КВН образовательных учреждений СПО Кемеровской области, г. Мариинск, март 2013

Фестиваля молодежного и студенческого творчества « Наши таланты – тебе, Кузбасс!», Диплом 2 степени март 2013

Фестивале студенческого непрофессионального творчества «Студенческая весна -2013» Диплом за 1 место в номинации « Оригинальный номер» апрель 2013

Фестиваля» посвященный 70-летию юбилея Кемеровской области, апрель 2013

Областной фестиваль «Юные звезды Кузбасса» диплом, апрель 2013

Областной фестиваль «Студенческая весна-2013», диплом за 1 место апрель г. Кемерово

Финал областной конкурс «развитие - 21 век» диплом лауреата инновационный проект развития учебно-материальной базы по профессии 100116.01 Парикмахер», 02013

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Кондитер» - 2 место, 2013

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Повар» - 3 место, 2013

Обл. конкурс профмастерства по профессии «Повар, кондитер» - Диплом победителя в номинации «Домашнее задание», 2013

Областной фестиваль педагогических идей, Томь-Усинский горно-энерготранспортный колледж (ТУГЭТК) – 2 диплома, 2013

Обл. конкурс «Рабочие профессии – будущее Кузбасса», ГОУ «КРИРПО» - Диплом лауреата, благодарственное письмо, 2013

Обл. смотр – конкурс музеев «Героический Кузбасс», посвященный 70-летию Кемеровской области и Международному дню Музеев, Департамент науки и образования Кемеровской области – Почетная грамота, 2013

Областная выставка художественно-дизайнерских работ – Дипломы 1 и 3 степеней, 2013

Летняя региональная спартакиада на призы ТИЖТа по футболу – 2 место, по стритболу – 3 место, по волейболу – 3 место, по троеборью – 2 место, 2013 г.

Региональный уровень

VII Межрегиональная научно – практическая конференция «Наука и производство: состояние 26 февраля 2009г., г. Кемерово, средне-технический факультет Кем ТИППа и перспективы»

Межрегиональная студенческая научно-практическая конференция «Повышение качества пищевых продуктов: развитие творческой и инновационной деятельности молодёжи» Февраль 2010, г Кемерово, Средне-технический факультет Кемеровского института пищевой промышленности.

Региональная студенческая научно-практическая конференция «Наукоёмкие технологии в радиоэлектронной технике» Апрель 2010г., г. Юрга, ГОУ СПО Юргинский технологический колледж.

Региональная студенческая научно-практическая конференция «Современные технологии в сфере услуг и производства товаров народного потребления» апрель 2010 г.,г. Юрга, ГОУ Юргинский технологический колледж

Региональная студенческая научно-практическая конференция «Развитие творческой деятельности студентов в условиях непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования» апрель 2010 г.,г. Юрга, ГОУ Юргинский технологический колледж

I V Межрегиональная студенческая научно-практическая конференция «Образование, развитие ,личность». ноябрь 2010г.,г. Томск, Торгово-экономический техникум.

II региональная научно-практическая конференция студентов и учащейся молодежи, посвященная 61 годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. «Салют Победы» Май 2011г.,г. Юрга, ЮТИ ТПУ

IX Межрегиональная студенческая научно-практическая конференция « Наука и производство: состояние и перспективы». Февраль 2011г, г. Кемерово, Средне-технический факультет КемТИППа

Региональная студенческая научно-практическая конференция «Развитие творческой деятельности студентов в условиях непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования» 21 апреля 2011г. ГОУ СПО ЮТК

Региональная гуманитарная студенческая научно-практическая конференция «Развитие творческой деятельности студентов в условиях непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования». 28 апреля 2011г. ГОУ СПО ЮТК

Межрегиональная студенческая научно-практическая конференция «Образование, развитие, личность» . Ноябрь 2011г.,Томский торгово-экономический техникум

I Межрегиональная олимпиада фестиваля изящных искусств, 2012 г.

IV региональный конкурс по разработке моделей одежды для детей школьного возраста «Модный школьный десант 2010» . Чижова Д.ТI место за лучшую авторскую коллекцию «Осенний вернисаж» в номинации «С утра до вечера»

Открытый региональный конкурс молодых модельеров и дизайнеров «В стиле ТЭФ-11», г. Новокузнецк. Диплом 1 степени, 2011

VIII Межрегиональный конкурс молодых дизайнеров «ВИДиМО», г. Томск.2010

Межрегиональная олимпиада по специальности Технология продукции общественного питания, г.Томск. 1 и 3 места, 2011 г.

Восьмой региональный профессиональный конкурс дизайнеров одежды «Сибирская капель», г. Барнаул. 1 место, специальный диплом «За поддержание русских традиций в костюме»,2012

Межрегиональная олимпиада профессионального мастерства по специальности 210414 Техническое обслуживание и ремонт РЭТ (по отраслям), ГБОУ СПО ЮТК

Первая межрегиональная олимпиада фестиваля дизайна и изящных искусств Сибири и сибирского региона Диплом за 3 место, диплом за 1 место, 2013

2-ая Межрегиональная олимпиада по специальности Технология продукции общественного питания, декабрь, 2012г., г. Томск, Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг

Всероссийский уровень

Всероссийская олимпиада студентов по радиоэлектротехнике, г.Санкт-Петербург, 2009 г.

Всероссийская олимпиада студентов по радиомеханике, г. Чебоксары2010 г.

Открытый Национальный конкурс социальной рекламы «Новое пространство России» среди молодёжи. 2010 г.

Второй открытый чемпионат России по универсальному марафону среди образовательных учреждений РФ. Команда колледжа вышла в финал чемпионата.Г. Москва. 2010

Открытый Национальный конкурс социальной рекламы «Новое пространство России среди молодежи» г. Санкт-Петербург, 2011

Всероссийский открытый конкурс «Первые шаги - 2010», г. Москва

Российский Фестиваль моды и дизайна «Донские зори». Чижова Д. диплом II степени. Коллекция – «Осенний вернисаж». 2011

V Всероссийская дистанционная эвристическая кулинарная олимпиада среди НПО. 14 октября 2011г., Москва, Российская академия образования. Научная школа А.В.Хуторского. Центр дистанционного образования «Эйдос».

I Всероссийский конкурс «Год Российской истории», ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет при участии Международного фонда поддержки социальных инициатив, 2013 г.

Всероссийская олимпиада профессионального мастерства по специальности 210414 Техническое обслуживание и ремонт РЭТ (по отраслям), Воронеж, 2013

Всероссийская олимпиада профессионального мастерства обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования по профессии «Повар, кондитер», г.Саранск, Республика Мордовия, 2013

Международный уровень

Международный конкурс «Модельер Сибири» коллекция «Лепестки соблазна», г. Красноярск

Международный литературный конкурс «Купель». Республика Карелия, г.Петрозаводск, 2009 г

III Международная ярмарка проектов учащихся и студентов, октябрь–2012 г. Чебоксары

Всероссийский конкурс профессиональных достижений выпускников средних профессиональных образовательных учреждений «Профессионал будущего», г. Томск, 2013 г.

10 ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ

ПРОЦЕСС 2.7 «ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ»

Содействие трудоустройству выпускников – деятельность по оказанию помощи в адаптации студентов и выпускников к рынку труда и обеспечение

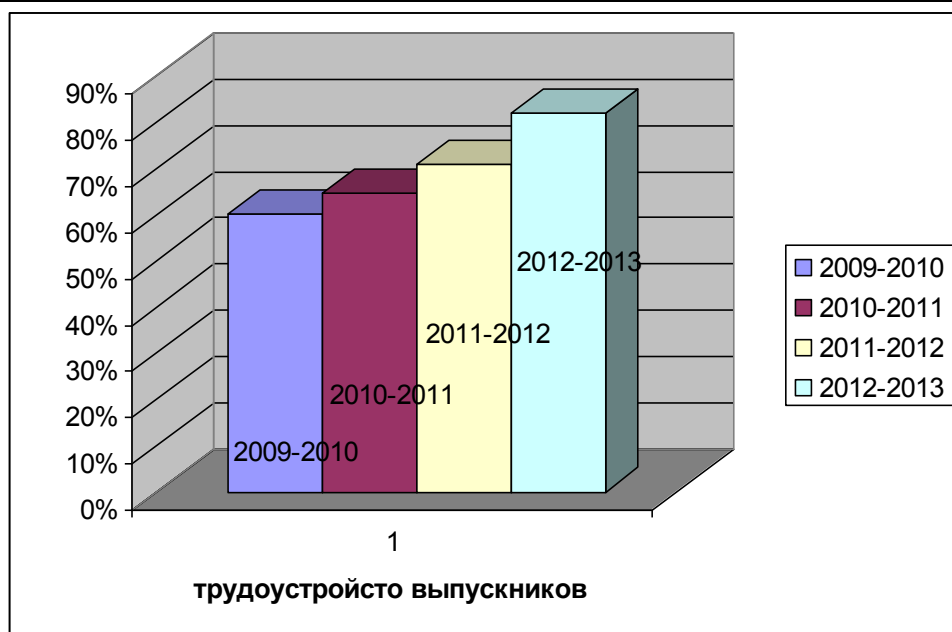
максимального трудоустройства выпускников колледжа по специальности (профессии).

Главным показателем уровня подготовки специалистов является трудоустройство выпускников по окончании учебного заведения. Из 98 выпускников колледжа этого года трудоустроились более 90%, что значительно лучше показателей прошлого года. Востребованы на рынке труда выпускники: профессии Парикмахер, специальностей Автоматизация технологических процессов и производств, Дизайн (по отраслям). Но наиболее хорошие результаты трудоустройства в этом году по специальности 260807 Технология продукции общественного питания. Хочется отметить работу кураторов выпускных групп по отчетам трудоустройства выпускников.

Таблица 45 – Трудоустройство выпускников

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
100109 Косметика и визажное искусство				
Трудоустройство	14	10	12	5
Продолжают обучение	7	5	-	4
Российская Армия	-	-	-	-
Центр занятости	-	-	-	-
Декретный отпуск	3	-	-	1
Итого	24	15	12	10
220301 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)				
Трудоустройство	8	11	4	17
Продолжают обучение	1	2	-	
Российская Армия	4	4	7	6
Центр занятости	-	-	-	-
Итого	13	17	11	23
210308 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)				
Трудоустройство	8	9	12	-
Продолжают обучение	-	-	-	-
Российская Армия	6	1	1	-
Центр занятости	-	-	-	-
Итого	14	10	13	-
260502 Технология продукции общественного питания				
Трудоустройство	16	-	9	11
Продолжают обучение	6	-	5	2
Российская армия	3	-	-	-
Центр занятости	1	-	1	-
Декретный отпуск	6	-	1	-
Итого	32	-	16	13

070602 Дизайн (по отраслям)				
Трудоустройство	-	11	9	15
Продолжают обучение	-	2	2	-
Российская армия	-	-	-	-
Центр занятости	-	-	-	-
Декретный отпуск	-	2	3	1
Итого		15	14	16
34.2 Повар, кондитер: повар				
Трудоустройство	6	4	20	11
Продолжают обучение	5	8	8	-
Российская армия	3	1	2	2
Центр занятости	3	-	2	-
Декретный отпуск	-	-	-	-
Итого	16	17	32	13
36.3 Парикмахер				
Трудоустройство	20	17	19	14
Продолжают обучение	1	5	1	
Декретный отпуск	-	-	2	
Итого	21	22	22	23
Трудоустроено	60%	64,6%	70,8%	82%



Анализ данных позволяет сделать вывод о хорошей динамике востребованности выпускников ГБОУ СПО ЮТК на рынке труда.

11 ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОЦЕСС 2.8 «ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Функция процесса - реализация программ дополнительного профессионального образования с целью формирования новых профессиональных, специфических и личностных компетенций обучающихся

Результатом процесса являются образовательные программы, комплексы учебно-методических материалов, обеспечивающих подготовку по всем видам программ дополнительного образования, реализуемых в колледже:

- профессиональная переподготовка и повышение квалификации по специальностям колледжа;
- подготовительные курсы для поступления в колледж.

Ответственность за реализацию процесса возложена на заведующего заочным отделением.

Процесс регламентируется «Положением о реализации профессиональной подготовки и переподготовки кадров».

Обучение ведется по профессиям:

1. Закройщик.
2. Портной.
3. Повар.
4. Кондитер.
5. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
6. Слесарь по КИПиА.
7. Маникюрша.
8. Маникюрша (наращивание ногтей).
9. Косметик (визаж).
10. Парикмахер.
11. Оператор ЭВМ.

На программах профессиональной подготовки и повышения квалификации работают 34 преподавателя колледжа. Обучение ведется как по заявкам Центра занятости г. Юрга, предприятий, так и частных лиц. При обучении по дополнительным образовательным программам сотрудникам колледжа предполагается 50 % оплата обучения.

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕЙТИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ГБОУ СПО ЮТК является одним из лидеров системы образования Кемеровской области. Ежегодно деятельность колледжа получает высокую оценку среди коллег. Результат рейтинга образовательных учреждений

2008-2009 учебный год – 4 место

2009-2010 учебный год – 3 место

2010-2011 учебный год - 6 место

2011-2012 учебный год -6 место