

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Дагестан «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова»

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № 2
от «6» ИЮЛЯ 2015 г.
Заседания Педагогического
совета колледжа

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ РД
«ДМК им. Г.А. Илизарова»
С. А. Гамзатова
» 5 ИЮЛЯ 2015 г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ГБПОУ РД ДМК им. Г.А. Илизарова
на 2016 -2020 гг.

Дербент 2015 г.

ВВЕДЕНИЕ

Программа развития государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» на 2016- 2020 годы (далее – Программа) - управленческий документ, который определяет основные стратегические направления его развития и пути их реализации.

Программа разработана в соответствии с государственной политикой в сфере образования и здравоохранения, направлена на интеграцию образования и производства в целях совершенствования системы подготовки медицинских кадров со средним профессиональным образованием (далее – СПО).

Согласно стратегии социально-экономического развития Российской Федерации, на период до 2020 года необходимым условием для перевода экономического развития на инновационные рельсы является модернизация системы подготовки медицинских и фармацевтических кадров со средним профессиональным образованием, что является одним из элементов системы охраны здоровья населения, обеспечивающей динамичное развитие общества.

Новая содержательно-смысловая стратегия медицинского образования в России предусматривает усиление практического аспекта обучения:

- ориентацию на формирование общих и профессиональных компетенций; внедрение новых технологий обучения (симуляционные, профильные, модульные, здоровье сберегающие);
- разработку современных методов оценивания результатов профессионального образования, основанных на компетенциях;
- индивидуализацию обучения, привлечение работодателей к экспертизе образовательных программ и более широкое участие работодателей в профессиональной подготовке специалистов.

Реализация данной деятельности позволит не только сохранить среднюю профессиональную школу, но и вырастить новое поколение специалистов, ориентированных на потребности инновационной экономики знаний. Прикладные научные исследования, начатые в процессе обучения, должны стать важнейшим ресурсом, инструментом формирования компетентностей поиска, анализа, освоения и обновления информации.

Реализация данной деятельности обеспечит:

- внедрение стратегии партнерства и сетевого взаимодействия образовательных и медицинских организаций;
- разработку нового содержания среднего профессионального медицинского образования на основе интеграции и модульно-компетентностного подхода;
- создание единой информационной среды, способствующей инновационной деятельности педагогического коллектива в условиях модернизации системы здравоохранения и образования;
- формированию единого образовательного пространства СОШ – колледж – практическое здравоохранение;
- внедрению инфраструктуры свободного доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности специалистов посредством внедрения современных технологий.

Формирование устойчивой системы непрерывного среднего медицинского образования на основе внедрения образовательных инноваций, организация первичной аккредитации лицам, завершившим обучение по образовательной программе среднего профессионального образования, позволит подготовить специалистов, стремящихся к постоянному совершенствованию своей профессиональной деятельности и личностному

развитию, готовых внести вклад в укрепление здоровья и благополучия отдельных лиц, семей, сообществ на территории их проживания- не только г. Дербента и Дербентского района, но и близлежащих районов.

В основу разработки Программы развития ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» положены следующие нормативные правовые акты:

1. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» № 323-ФЗ от 21.11.2011 (ред. от 25.06.2012).

3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008г. (ред. от 08.08.2009).

4. Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года.

5. Программа развития сестринского дела в Российской Федерации на 2010– 2020 годы.

6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г.

7. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2765-р от 29 декабря 2014 г.

8. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351.

9. Государственная программа Республики Дагестан «Развитие образования в Республике Дагестан на 2015-2025 годы», утвержденная Правительством Республики Дагестан от 23.12.2014 № 664

10. Стратегия социально-экономического развития Республики Дагестан до 2025 года, утверждённая Правительством Республики Дагестан от 27.12.2012 № 471

Цель Программы - создание экономических, организационных и правовых механизмов оптимального использования потенциала образовательной организации: обеспечение оптимальных условий для подготовки квалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда на основе интеграции с наукой и производством, использовании лучших традиций отечественной медицины и инноваций, непрерывном повышении качества предоставляемых услуг в интересах личности, общества и государства.

Стратегическая цель – сохранение статуса и укрепление лидирующих позиций Учреждения на региональном и российском уровнях.

Учитывая полувековую, богатую традициями историю Учреждения, наличие высококвалифицированного педагогического коллектива и оснащенную материально-техническую базу, ожидается успешная реализация поставленной цели Программы и ее основных мероприятий.

С этой позиции наиболее значимым является модернизация симуляционного обучения в образовательном процессе Учреждения, что обусловлено повышением требований работодателей к профессиональной компетентности медицинских работников. Высокие риски осложнений при

выполнении медицинских манипуляций, ограничения правового и этического характера делают симуляционные технологии обучения одними из самых важных в процессе подготовки медицинских работников. Развитие симуляционных технологий сегодня введено в ранг государственной политики и является одним из направлений национального Проекта «Здоровье».

В Учреждении оборудованы аудитории с соответствующими зонами для медицинских симуляций.

Несомненно, что симуляционные технологии не заменят в полной мере клиническую практику, а условия любого моделирования имеют отличия от реальной ситуации. Учреждение предоставляет возможность будущим специалистам проводить постоянный и безопасный тренинг выполнения манипуляций, что в итоге отразится на качестве оказываемой медицинской помощи, так как уменьшает риски и сокращает число медицинских ошибок, являясь одним из факторов обеспечения безопасной среды для пациентов и персонала.

К основным ожидаемым итогам реализации Программы развития Учреждения следует отнести:

- повышение роли Учреждения в организации стратегического взаимодействия с региональными образовательными и медицинскими организациями, управленческими структурами в условиях инновационного развития Республики Дагестан;

- повышение качества профессиональной подготовки и конкурентоспособности специалистов за счет реализации федеральных государственных образовательных стандартов и программ, основанных на компетенциях;

- обеспечение высокого уровня информатизации образовательного процесса;

- создание качественного учебно-методического сопровождения обучения;
- совершенствование системы менеджмента качества в Учреждении;
- совершенствование системы стимулирования профессионального роста и эффективного использования потенциала преподавательского состава в Учреждении;
- освоение новых методических компетенций, стимулирование роста научно-педагогической квалификации преподавательского состава;
- оптимизация организационной структуры и штатной численности сотрудников Учреждения с целью снижения доли неэффективных расходов и наиболее эффективного использования финансовых, кадровых и материальных ресурсов образовательного учреждения;
- внедрение современных информационных технологий в процесс управления Учреждением и деятельности его структурных подразделений.
- повышение уровня открытости образовательного процесса для широкой общественности путем публикации в сети Интернет официального сайта Учреждения;
- развитие нормативно-правовой базы Учреждения;
- повышение социальной защищенности студентов в соответствии с действующим законодательством,
- усиление практической направленности содержания образования и организацию различных видов практик на базе лечебно-профилактических учреждений (далее - ЛПУ) города и республики;
- организацию последовательного перехода от абстрактно-научных - к конкретно-профессиональным знаниям, от знаний – к практическим умениям

и компетенциям через обеспечение возможности построения индивидуальных траекторий обучения, вовлечение преподавателей и обучающихся в активную проектную деятельность;

- организацию совместной творческой деятельности обучающихся, медицинских работников практического здравоохранения и педагогов, направленной на совместный поиск, продуцирование идей и вариантов решения учебных задач, посредством включения их в групповые и коллективные формы аудиторной, внеаудиторной, научно-исследовательской и учебно-исследовательской работы;

- широкое использование интерактивных методов обучения, мультидисциплинарной бригады, кейсового подхода (медицинские симуляции, деловые игры, тренинги, мозговой штурм и т.п.);

- активизацию деятельности студенческого самоуправления;

- расширение образовательной среды за счет коммуникационных связей с субъектами региона, прямо или косвенно участвующими в образовательном процессе в системе СПО;

- усиление гуманистического и культурологического аспектов основного и вариативного компонентов содержания образования.

На сегодняшний день выявлен ряд вновь обозначенных проблем, требующих оперативного и квалифицированного решения, связанных с изменениями в Российском законодательстве, переходом системы образования РФ на Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования нового поколения и формирование информационной образовательной среды Учреждения и региона в целом.

На оптимизацию деятельности Учреждения в новых социально-экономических условиях и направлена Программа развития ГБП ОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» на 2016 - 2020 годы.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ГБПОУ РД «ДЕРБЕНТСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. Г.А. ИЛИЗАРОВА» НА 2016-2020 ГОДЫ

| Наименование программы | Программа развития ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» На 2016-2020 годы |
|-------------------------------|--|
| Основание | <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» № 323-ФЗ от 21.11.2011 (ред. от 25.06.2012). 3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008г. (ред. от 08.08.2009). 4. Концепция развития здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года. 5. Программа развития сестринского дела в Российской Федерации на 2010–2020 годы. 6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г. 7. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации № 2765-р от 29 декабря 2014 г. 8. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351. |

| | |
|---------------|---|
| | <p>9. Государственная программа Республики Дагестан «Развитие образования в Республике Дагестан на 2015-2025 годы», утвержденная Правительством Республики Дагестан от 23.12.2014 № 664</p> <p>10. Стратегия социально-экономического развития Республики Дагестан до 2025 года, утверждённая Правительством Республики Дагестан от 27.12.2012 № 471</p> |
| Разработчик | ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова». |
| Цель и задачи | <p>Цель Программы - создание экономических, организационных и правовых механизмов оптимального использования потенциала образовательной организации: обеспечение оптимальных условий для подготовки квалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда на основе интеграции с наукой и производством, использовании лучших традиций отечественной медицины и инноваций, непрерывном повышении качества предоставляемых услуг в интересах личности, общества и государства.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> · усовершенствовать содержание подготовки специалистов, отвечающее требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования нового поколения; · привести масштабы и структуру подготовки специалистов со средним медицинским образованием в соответствие с потребностями рынка труда; · обеспечить условия для удовлетворения потребностей общества в качественном воспитании физически и нравственно здоровых высокопрофессиональных конкурентоспособных специалистов, ориентированных на социальную адаптацию в современных условиях жизни, воспитание личностей с позитивной общественной, гражданской позицией, толерантной к людям другой нации и другого вероисповедания, на основе милосердия как главного профессионального качества будущих медиков, приоритетности духовно- нравственных ценностей России, |

| | |
|--|---|
| | <p>сохранения самобытности русской культуры и русского языка, используя инновационные формы и методы работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> · совершенствовать организацию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов со средним медицинским образованием в соответствии с современными требованиями; · организовать научные исследования по актуальным вопросам медицинского образования. · усовершенствовать организационно-экономические отношения в системе СПО; · модернизировать управление Учреждением на основе инновационных процессов в системе профессионального образования; · осуществить социально-экономическую поддержку обучающихся и работников; · расширить и укрепить связи с социальными партнерами в системе среднего медицинского образования; · укрепить материально-техническую базу Учреждения. · совершенствовать механизмы участия работодателей в повышении качества профессиональной подготовки выпускников; · обеспечить реализацию современных требований к организации учебного процесса с использованием инновационных образовательных технологий обучения: практико-ориентированные, информационно – коммуникационные, модульные, симулятивные; · обеспечить эффективное трудоустройство выпускников колледжа в учреждения здравоохранения г. Дербента и Дербентского района; · улучшить научно-методическое и информационное обеспечение основных профессиональных образовательных программ специальностей среднего медицинского образования с целью обеспечения требований регионального здравоохранения. · совершенствовать механизмы системы оплаты труда и социальной поддержки педагогических работников и Учреждения |
|--|---|

| | |
|---------------------------------------|--|
| | с целью стимулирования учебно- методической и инновационной деятельности. |
| Целевые Индикаторы и Показатели | <ul style="list-style-type: none"> · Доля лиц, принятых на программы СПО по востребованным на региональном рынке труда специальностям (выполнение КЦП); · Доля обучающихся по программам, реализуемым с участием работодателей (включая организацию учебной и производственной практики, оценку результатов); · Доля обучающихся, осознанно выбравших для освоения программы СПО; · Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию; · Доля выпускников, освоивших программу СПО на «хорошо» и «отлично»; · Доля лиц, принятых на программы СПО по востребованным на региональном рынке труда специальностям (выполнение КЦП); · Доля обучающихся по программам, реализуемым с участием работодателей (включая организацию учебной и производственной практики, оценку результатов); · Доля обучающихся, осознанно выбравших для освоения программы СПО; · Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию; · Доля выпускников, освоивших программу СПО на «хорошо» и «отлично»; |
| Сроки и этапы | <p>1 этап (2015-2016 гг) - подготовительный: разработка подпрограмм, обеспечивающих реализацию Программы развития; 2 этап (2016 – 2019гг) - основной: внедрение подпрограмм, подведение промежуточных итогов;</p> <p>3 этап (2019 – 2020гг) - завершающий: мониторинг качества выполнения Программы, обобщение и распространение результатов.</p> |
| Исполнители | <ul style="list-style-type: none"> · педагогический коллектив учреждения; · административный персонал учреждения; · вспомогательный состав (библиотека, лаборанты и т.д.); · обучающиеся; · социальные партнеры; · родители (законные представители) |

| | |
|--|---|
| <p>Организация выполнения</p> | <p>Результаты поэтапного выполнения Программы периодически рассматриваются на заседаниях Педагогического совета, Методического совета, Совета колледжа.</p> <p>Программа является документом, открытым для внесения дополнений и изменений. Корректировка Программы осуществляется ежегодно в соответствии с решениями органов управления Учреждением.</p> <p>Выполнение Программы обеспечивается как объемами финансовых бюджетных средств, необходимых для функционирования и развития Учреждения, так и дополнительным внебюджетным финансированием.</p> |
| <p>Ожидаемые Конечные результаты реализации программы и показатели эффективности</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Доля лиц, принятых на программы СПО по востребованным на региональном рынке труда специальностям (выполнение КЦП) – 100%; · Доля обучающихся по программам, реализуемым с участием работодателей (включая организацию учебной и производственной практики, оценку результатов) - 100%; · Доля обучающихся, осознанно выбравших для освоения программы СПО – 100%; · Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию - 100%; · Увеличение доли выпускников, освоивших программу СПО на «хорошо» и «отлично» на 30%; · Увеличение доли выпускников, трудоустроившихся не позднее 1 года выпуска до 95%; · Увеличение доли обучающихся, участвующих в мероприятиях профессиональной направленности (конкурсы, олимпиады, конференции, фестивали и т.п.) до 30%; · Увеличение доли обучающихся, занимающихся физкультурой и спортом до 80%; · Увеличение доли обучающихся, удовлетворённых комфортностью образовательной среды до 80%; · Удовлетворённость выпускников и родителей (законных представителей) доступностью и качеством образовательных услуг Учреждения до 75%; |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> · Удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников Учреждения до 75%; · Увеличение количества мероприятий, способствующих повышению престижа медицинских специальностей до 20% от общего количества мероприятий; · Увеличение доли педагогических работников Учреждения, зарплата которых не ниже средней в экономике Республики Дагестан до 100%; · Увеличение доли педагогических работников, занятых внедрением в образовательный процесс инновационных образовательных технологий и методов обучения, рекомендованных ФГОС СПО до 20%; · Увеличение доли педагогических работников, прошедших переподготовку/повышение квалификации до 100%; · Увеличение доли педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях до 100%; · Обеспечение роста внебюджетной деятельности до 10%; · Улучшение материально – технической базы Учреждения |
| Система контроля реализации Программы, периодичность отчета | Мониторинг реализации программы; Отчет о результатах выполнения этапов программы на заседаниях Педагогического совета один раз в полугодие |

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

| | |
|--|---|
| Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом | Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова» |
| Сокращенное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом | ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» |

| | |
|---------------------------------|---|
| Юридический адрес | 368600 Республика Дагестан г. Дербент ул.Шеболдаева 51 |
| Фактический адрес | 368600 Республика Дагестан г. Дербент ул.Шеболдаева 51 |
| Адрес электронной почты | dmu.derbent@mail.ru |
| Адрес официального сайта | dmk-derbent.ru |
| Учредитель | Министерство Здравоохранения Республики Дагестан |

2.1. Прежние наименования образовательного учреждения

| Наименование | Дата | Реквизиты документа | Орган, издавший документ о переименовании |
|--|---------------------|----------------------------|--|
| «Дагестанское медицинское училище имени Г.А.Илизарова» | 12 ноября 1992 года | 204 КЕ от 26.11.1992 | Приказ Министерства здравоохранения РД |
| Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Дербентское медицинское училище» | 30.11.2011 | № 717-КРО от 20.12.2011 | Приказ Министерства здравоохранения РД |
| Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова» | 22.07.2014 | № 839-П от 01.08.2014 | Приказ Министерства здравоохранения РД |

2.2. Нормативные документы ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова»

1. Устав ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова», утвержден приказом Министерством здравоохранения РД от 03.06.2015 г. № 569-М.

2. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц серия 05 № 002624232.

3. Свидетельство о постановке на учет юридического лица в налоговом органе серия 05 № 003002270.

4. Лицензия на право осуществления образовательной деятельности, регистрационный № 5291 от 07 июля 2011 года выданное Министерством образования и науки Республики Дагестан, Серия РО № 011041, срок действия – бессрочно.

5. Свидетельство о государственной аккредитации № 5295 от 21.06.2012 г. выданное Министерством образования и науки Республики Дагестан Серия 05A01 № 0000070

Согласно приложению №1 к лицензии на осуществление образовательной деятельности, регистрационный № 5291 от 07 июня 2011 года, ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова» имеет право оказывать образовательные услуги по реализации образовательных программ по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (профессиональное образование):

- специальность 31.02.01 Лечебное дело, уровень образования - среднее профессиональное;

- специальность 34.02.01 Сестринское дело, уровень образования - среднее профессиональное;

- специальность 31.02.02 Акушерское дело, уровень образования - среднее профессиональное.

2.3. Количество обучающихся по очной форме обучения – на 01.11.2015г. – 1418 человек.

2.4. Численность штатного педагогического персонала- 46 человек.

2.5. Численность управленческого персонала (администрации)– 5 человек.

- директор Учреждения;

- главный бухгалтер;

- заместитель директора по учебной работе;

- заместитель директора по научно-методической работе;

- заместитель директора по практической работе;

- заместитель директора по воспитательной работе;

- заместитель директора по административно-хозяйственной части.

2.6. Управление Учреждением

Управление Учреждением осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, настоящим Уставом, локальными актами Учреждения.

Управление Учреждением строится на двух принципах: единоначалия и коллегиальности.

Непосредственное управление деятельностью Учреждения осуществляет директор, прошедший аттестацию в целях всесторонней оценки соответствия руководителя и кандидата на должность руководителя

государственного учреждения Республики Дагестан, подведомственному Министерству здравоохранения РД. Директор Учреждения назначается Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Коллегиальными органами управления Учреждением являются:

- Общее собрание (конференция) работников и представителей обучающихся Учреждения;
- Совет Учреждения;
- Педагогический совет Учреждения;
- Методический совет.

Также в Учреждении создан представительный орган работников – Совет трудового коллектива.

3. ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Дербентский медицинский колледж имени Г.А. Илизарова» (далее – Учреждение) является образовательным учреждением, реализующим программы среднего профессионального образования базовой и углублённой подготовки.

Учредителем является Министерство здравоохранения РД.

Учреждение является юридическим лицом, действующим на основании Устава, утвержденного приказом Министерством здравоохранения РД от 03.06.2015 г. № 569-М, и лицензии об образовательной деятельности, выданной Министерством образования и науки РД от 07.07.2011 № 5291, сроком – бессрочно.

В соответствии с лицензией Учреждение имеет право оказывать образовательные услуги по реализации образовательных программ по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям,

направлениям подготовки (профессиональное образование), по подвидам дополнительного образования.

ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова» аккредитован в 2012 году Министерством образования и науки РД (свидетельство о государственной аккредитации № 5295 от 21.06.2012 до 21.06.2018 года)

Учреждение имеет имущество, находящееся в оперативном управлении, расчётный счёт, основную печать образовательного учреждения, соответствующую требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, а также в соответствии с Уставом ГБПОУ РД «Дербентский медицинский колледж им. Г.А. Илизарова».

Обучение проводится по Федеральным государственным образовательным стандартам базовой и углублённой подготовки. Приём в Учреждение ведётся в соответствии с Правилами приёма. Государственное задание выполняется ежегодно на 100%.

В Учреждении имеются необходимые кадровые и материальные ресурсы. Образовательный процесс в Учреждении осуществляют 46 штатных педагогических работников, из них с высшим образованием – 94,6%.

Квалификация преподавателей соответствует профилю преподаваемых дисциплин. 78 % преподавателей имеют высшую квалификационную категорию; 10,8 % - первую квалификационную категорию; аттестованы на соответствие занимаемой должности – 100 %; 4,3 % преподавателей имеют степень «кандидата наук»; 2,1 % преподавателей имеют звание «Заслуженный

врач РД»; 6,5 % преподавателей имеют звание «Заслуженный работник здравоохранения РД»; 8,6 % преподавателей имеют звание «заслуженный учитель РД» 10,8 % преподавателей имеют почётное звание «Отличник здравоохранения РД».

Количество преподавателей со стажем педагогической деятельности от 2 до 20 лет – 51,3 %; со стажем педагогической деятельности от 20 и более лет – 32,4%.

Основной проблемой, выделенной в ходе анализа кадрового потенциала, является следующее:

- «старение» педагогического коллектива;

- сложность в подборе кадров в силу специфики профессионального обучения – согласно требованиям нормативных документов, преподавать в медицинском колледже имеет право лицо с высшим медицинским образованием и опытом практической деятельности не менее 3 – х лет.

Тем не менее, в Учреждении имеются достаточные кадровые условия для осуществления инновационной деятельности – имеется сложившийся, инициативный, работоспособный и квалифицированный коллектив педагогических работников.

Для подготовки специалистов по основным профессиональным образовательным программам в Учреждении созданы условия, соответствующие лицензионным требованиям ведения образовательной деятельности.

Учреждение имеет в оперативном управлении учебный корпус, включающий в себя следующие помещения:

- учебно-лабораторные - общей площадью 4738,0 кв.м;

- учебные - общей площадью 2724,0 кв.м;
- учебно-вспомогательные – общей площадью 402 кв.м;
- спортивный зал – общей площадью 514 кв.м;
- подсобные – общей площадью 1612 кв.м;
- столовая – общей площадью 583 кв.м;
- прочих – общей площадью 144 кв.м.
- Общежитие - общей площадью – 1020 кв.м., в том числе жилая 420 кв.м.
- медицинский кабинет – общей площадью 30,8 кв.м.

Библиотека Учреждения осуществляет библиотечное и информационно – библиографическое обслуживание обучающихся и сотрудников. Объем фонда основной учебной литературы с грифом Министерства образования и науки РФ и другими федеральными органами исполнительной власти составляет по количеству изданий 70% от всего библиотечного фонда. Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечному фонду и к сети Интернет.

Библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями основной литературы, изданной за последние 5 лет на 80%. В читальном зале число посадочных мест – 30, в учебной комнате общежития – 60.

Библиотека предлагает следующий перечень услуг:

- доступ в Интернет;
- работа с электронными справочниками;

- работа с электронным каталогом учреждения, картотекой методических пособий и регистрационной картотекой периодических изданий.

Материально-техническая база Учреждения соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам и находится в постоянном развитии.

Основной группой потребителей образовательных услуг Учреждения являются учащиеся 9-11 классов образовательных учреждений города Дербента и Дагестанских Огней, а также учащиеся с районных школ - Ахтынского, Дербентского, Докузпаринского, Сулейман – Стальского, Магарамкентского, Табасаранского, Рутульского, Хивского района и др.

Фактором, позволяющим повысить интерес и сформировать осознанную потребность в освоении специальности, может стать системное и повсеместное использование ИКТ-технологий, симуляционных технологий в образовательном процессе и внеаудиторной деятельности студентов для обеспечения развития деятельностно-коммуникативной составляющей профессиональных компетенций. Это соответствует требованиям, предъявляемым работодателями к уровню владения будущими специалистами профессиональными компетенциями, что позволит значительно повысить конкурентоспособность выпускников Учреждения на рынке труда.

Модернизация среднего медицинского образования – объективная необходимость, обусловленная социально-экономическими и политическими преобразованиями в обществе, его демократизацией, переходом к рыночной экономике.

Миссией Учреждения на данном этапе является подготовка высококвалифицированных средних медицинских работников для системы

здравоохранения региона на основе развития сетевого взаимодействия в условиях непрерывного профессионального образования, обеспечивающего каждому обучающемуся возможность формирования индивидуальной образовательной траектории и повышения уровня усвоения информационно-коммуникационных технологий для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

4. ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Постоянное улучшение качества образования понимается руководством и персоналом как постоянное улучшение процесса, условий, результатов и самой системы обучения и воспитания при подготовке специалистов со средним профессиональным образованием, профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Политика в области качества нацелена на укрепление Учреждением лидирующих позиций в подготовке конкурентоспособных специалистов, владеющих профессиональными и общими компетенциями в соответствии с ФГОС СПО 3+.

Для непрерывного повышения конкурентоспособности и улучшения качества в Учреждении постоянно совершенствуется система связи потребителей в лице ЛПУ и аптечных организаций, поставщиков в лице общеобразовательных учреждений на основе изучения и прогнозирования потребностей рынка труда.

Основные пути повышения качества в Учреждении:

1. Развитие вариативной части программ СПО, реализуемых в образовательном процессе, ориентированных на освоение профессиональных компетенций.

2. Повышение профессиональной и методической компетентности педагогических работников Учреждения.
3. Развитие сетевого взаимодействия с другими учреждениями.
4. Организация управленческой деятельности на информационной основе.
5. Развитие системы мониторинга различных процессов деятельности.

Руководство ставит своей целью удовлетворение существующих и потенциальных требований и ожиданий потребителей, персонала и общества в целом и стремится к непрерывному улучшению работы Учреждения, поощряя для этого творческую инициативу преподавателей и обеспечивая их необходимыми поддержкой и ресурсами. Руководство несет ответственность за качество во всех областях деятельности Учреждения. Личная ответственность за качество работы каждого сотрудника обеспечивается четкой регламентацией прав, обязанностей и ответственности.

Для успешной реализации политики в области качества и для вовлечения в этот процесс всего персонала политика в области качества доводится до сведения сотрудников и поддерживается на всех уровнях организационной структуры Учреждения.

Программа развития на 2016-2020 годы разработана в 2015 году. К этому времени педагогическим коллективом Учреждения была проделана значительная работа, которая явилась основой для её разработки.

Проблема повышения качества образования для Учреждения является одной из важнейших. Это определяется необходимостью успешного освоения всеми обучающимися образовательной программы, формирования умений исследовательской деятельности обучающихся, подготовки их к дальнейшему обучению и осознанному профессиональному выбору. Данная проблема

приобретает особую актуальность в условиях развития компетентностного подхода и рейтинговой оценки качества образования. Важной для Учреждения является проблема эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе и технологий симуляционного обучения. Проблема заключается в необходимости сочетания новых технологий и лучших отечественных традиций образования. Важно обеспечить доступность образования, которая осознаётся педагогическими работниками Учреждения в контексте новых образовательных технологий. Доступность образования заключается в создании особых психолого-педагогических условий в Учреждении, позволяющих каждому студенту освоить образовательную программу и быть успешным.

Как показывает анализ проблем, которые решает в настоящее время Учреждение, необходим целостный подход к их решению. В результате обсуждения проблем было принято решение о создании Программы развития на период 2016-2020 годов.

5. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Основываясь на прогнозах экономического развития Республики Дагестан и Российской Федерации до 2020 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, технологической культуре и качеству труда.

В современных условиях специалист среднего звена должен обладать:

- системным мышлением;
- правовой, экологической, информационной, коммуникативной и предпринимательской культурой;

- самосознанием;
- способностью к анализу и самоанализу;
- творческой активностью.

Специалисты данного уровня должны отличаться готовностью к освоению смежных видов деятельности, мобильностью, ответственностью за организацию и результаты труда; в их компетенцию входит решение диагностических задач, требующих анализа и выбора решений в рамках заданного алгоритма действий.

Исходя из вышеперечисленного, миссия Учреждения заключается в подготовке высококвалифицированных средних медицинских работников для системы здравоохранения региона на основе развития сетевого взаимодействия в условиях непрерывного профессионального образования, обеспечивающего каждому обучающемуся возможность формирования индивидуальной образовательной траектории и повышения уровня усвоения информационно-коммуникационных технологий для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Реализация миссии предполагает изменения характеристик образовательной среды с учетом сохранения преемственности между предполагаемыми изменениями и сегодняшним состоянием Учреждения.

Ведущие цели по осуществлению миссии:

1. Обеспечение реализации федеральных государственных образовательных стандартов с учетом структурной перестройки системы образования.

2. Развитие образовательной системы Учреждения (содержания, методик, технологий обучения), основанной на сочетании универсального

образования и принципов компетентностно-ориентированного подхода, дифференцированного и модульного обучения.

3. Создание условий для освоения обучающимися различных типов деятельности с целью его саморазвития, самоопределения, для задания его личной жизненной траектории.

4. Создание условий для самореализации педагогических работников, формирование психологической и технологической готовности педагогических работников реализовать основные цели и задачи развития Учреждения.

Достижение поставленных целей опирается на следующие принципы:

1. Вариативность и гибкость: гибкое реагирование на изменение внешней среды через диверсификацию образовательных программ.

2. Непрерывность: развитие взаимосвязей и преемственности образовательного процесса с высшим профессиональным образованием. Дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования через организацию курсов повышения квалификации и переподготовку.

3. Личностная ориентированность: формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся, доступности образования.

4. Совершенствование механизма самоуправления, формирования программ экономического и социального развития.

Основные ценности для развития Учреждения:

- качество управления, труда, процессов и работ - основной плановый, отчетный и оценочный показатель для всего персонала, подразделений и руководства Учреждения.

- профессионализм и мотивированность коллектива к качественному труду, оцениваемые через удовлетворенность потребителей.

- лидерство, достигаемое через качество работ и услуг и оцениваемое по результатам региональных, отраслевых и российских рейтингов образовательных учреждений.

- межфункциональный (командный, групповой) подход к решению сложных и комплексных проблем и задач.

- эффективный и ответственный менеджмент, оцениваемый устойчивостью развития Учреждения и динамикой роста основных показателей результатов деятельности.

- организованность, дисциплина и творческое отношение к труду - основа успешной деятельности Учреждения.

Цель и задачи Программы развития Учреждения реализуются в следующих направлениях:

- Совершенствование образовательной деятельности
- Повышение эффективности воспитательной деятельности
- Развитие кадрового потенциала
- Совершенствование управлением Учреждения
- Развитие системы социального партнерства
- Управление реализацией Программы

- Развитие материально-технической базы

- Развитие научной и инновационной деятельности

Стратегия развития определена в подпрограммах, тактика развития представлена в системе конкретных мероприятий.

ПОДПРОГРАММА

РАЗВИТИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

Цель: повышение уровня финансового-экономического состояния Учреждения.

Задачи:

1. обеспечение планомерного поступления и расходования денежных средств;

2. достижение рациональных пропорций между доходами и расходами эффективное использование финансовых средств учреждения;

3. приведение материально-технической базы Учреждения в нормативное состояние.

Ожидаемый результат: стабильно устойчивое финансовое положение учреждения.

Финансовое состояние Учреждения в настоящее время можно считать устойчивым -способность Учреждения своевременно производить платежи, финансировать свою деятельность в требуемой мере, отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, свидетельствует о его устойчивом финансовом состоянии.

Финансовое состояние Учреждения зависит от результатов его деятельности по выполнению государственных услуг, в том числе и приносящей доход деятельности. Если планы успешно выполняются, то это положительно влияет на финансовое положение учреждения. И, наоборот, в результате невыполнения планов выполнения государственного задания, оказания услуг (предпринимательская деятельность) происходит уменьшение финансирования из соответствующего бюджета, повышение себестоимости услуг, а также уменьшение дохода от приносящей доход деятельности, суммы прибыли и как следствие - ухудшение финансового состояния Учреждения и его платежеспособности.

Поэтому финансовая деятельность Учреждения как составная часть хозяйственной жизни всегда направлена на обеспечение планомерного поступления и расходования денежных средств, достижение рациональных пропорций между доходами и расходами, наиболее эффективного использования финансовых средств учреждения.

| № | Содержание деятельности | Срок исполнения | Исполнитель/ответственный |
|---|--|------------------------------|--|
| 1. Повышение уровня информатизации образовательного процесса | | | |
| 1.1 | Развитие официального сайта учреждения | В течение действия Программы | Программист |
| 1.2. | Создание электронной библиотеки со специализированной учебной грифовой литературой с возможностью удаленного доступа к ней | В течение действия Программы | Программист, преподаватель, библиотекарь |
| 1.3. | Доступ к сети интернет по средствам Wi-Fi | В течение действия Программы | Программист |
| 1.4. | Увеличение количества рабочих мест в помещении библиотеки учреждения | В течение действия Программы | Директор |

| | | | |
|--|--|------------------------------|---|
| 1.5. | Приобретение программного обеспечения для компьютерных классов | В течение действия Программы | Программист |
| 1.6. | Расширение и повышение возможности локальной сети | В течение действия Программы | Программист |
| 1.7. | Обеспечение оргтехникой и электронными средствами для активного внедрения информационно – коммуникационных технологий | В течение действия Программы | Программист |
| 1.8. | Компьютеризация деятельности библиотеки | В течение действия Программы | Программист, преподаватель, библиотекарь |
| 1.9. | Внедрение электронного документооборота, развитие системы электронного мониторинга | В течение действия Программы | Директор, Программист |
| 1.10. | Информационное обеспечение управленческой и учебной деятельности через создание, пополнение, ведение баз данных | В течение действия Программы | Директор, Программист |
| 2. Улучшение материально-технического состояния учебных кабинетов | | | |
| 2.1. | Приобретение учебной и методической литературы, приобретение (или возможности доступа) электронных учебно-методических комплексов по дисциплинам и модулям | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, преподаватели, зам.диреткора по УР, НМР, ПО, библиотекарь |
| 2.2. | Приобретение мультимедийного оборудования для кабинетов | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, Программист |
| 2.3. | Приобретение современного оборудования, оснащение лабораторий | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, преподаватель, зам.директора по ПО |

| | | | |
|--|---|------------------------------|--|
| 2.4. | Приобретение оборудования для реализации симуляционных технологий по направлениям подготовки профессиональных модулей | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, преподаватель, зам.директора по ПО |
| 2.5. | Приобретение расходного материала согласно требованиям учебного процесса | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, преподаватель, зам.директора по ПО |
| 2.6. | Приобретение технических средств обучения | В течение действия Программы | Гл.бухгалтер, преподаватель, зам.директора по ПО |
| 3. Укрепление технического состояния имущественного комплекса | | | |
| 3.1. | Ремонт крыши учебного корпуса, в т.ч. с подготовкой соответствующей документации и проведением экспертизы | 2017 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.2. | Текущий ремонт системы отопления и замена приборов отопительной системы | 2016 - 2019 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.3. | Замена светильников на светодиодные в учебном корпусе | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.4. | Установка видеонаблюдения в учебном корпусе и прилегающей территории | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.5. | Текущий ремонт столовой | 2016 - 2019 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.6. | Устройство второго эвакуационного выхода из помещения столовой учебного корпуса | 2016 - 2019 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.7. | Текущий ремонт дорожного покрытия прилегающей территории к учебному корпусу | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |

| | | | |
|--|---|------------------------------|--|
| 3.8. | Устройство покрытия беговых дорожек стадиона и баскетбольной площадки | 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.9. | Установка турникетов при входе в учебный корпус | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.10. | Текущий ремонт входной группы и эвакуационного выхода в спортивном зале учебного корпуса | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.11. | Текущий ремонт учебных аудиторий (на 2 этаже в здании общежития) и металлопластиковых окон в учебном корпусе | 2016 - 2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.12 | Посадка «Парка Победы» | 2015-2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 3.13 | Строительство «музея Г.А.Илизарова» | 2015-2020 | Директор, зам.директора по АХЧ |
| 4. Повышение дохода от приносящей доход деятельности путем увеличения объемов оказываемых услуг | | | |
| 4.1. | Увеличение объема предоставления среднего профессионального образования сверх установленного объема государственного задания: увеличение количества обучающихся за счет собственных средств или средств потенциальных работодателей | В течение действия Программы | Директор, главный бухгалтер, зам.директора по УР, НМР, ПО |
| 4.2. | Предоставление дополнительного профессионального образования | В течение действия Программы | Директор, главный бухгалтер, зам.директора по УР, НМР, ПО |

| | | | |
|------|---|------------------------------|---|
| 4.3. | Увеличение объемов оказываемых услуг общественного питания | В течение действия Программы | Директор, главный бухгалтер, зам.директора по УР, НМР, ПО |
| 4.4. | Разработка и реализация проектов, направленных на повышение уровня финансового состояния учреждения | В течение действия Программы | Директор, главный бухгалтер, зам.директора по УР, НМР, ПО |

ПОДПРОГРАММА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: создание комплекса организационных, правовых, экономических и социальных условий, обеспечивающих развитие инновационной образовательной среды и качественную подготовку медицинских кадров со средним профессиональным образованием.

Задачи:

1. Обеспечить соответствие профессиональной подготовки кадров современному уровню развития отрасли с учетом реальных и перспективных потребностей учреждений здравоохранения Республики Дагестан.

2. Повысить качество и эффективность профессионального обучения в условиях сетевого взаимодействия с образовательными организациями и социальными партнерами.

3. Продолжить развитие системы внутриколледжного контроля по направлениям деятельности.

4. Внедрить систему оценки и аккредитации специалиста по определенной медицинской и фармацевтической специальности на готовность к осуществлению медицинской деятельности.

5. Создать информационную среду для обеспечения профессионального сопровождения выпускников.

Ожидаемые результаты:

1. Обеспечение инновационного развития Учреждения.

2. Повышение конкурентоспособности и устойчивое функционирование Учреждения на рынке образовательных услуг в Республике Дагестан и за его пределами.

3. Удовлетворение потребности медицинских организаций г.Дербента и Дербентского района в специалистах со средним медицинским образованием, отвечающих требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и практического здравоохранения.

4. Реализация требований ФГОС 3+ и действующего законодательства к подготовке специалиста со средним медицинским и фармацевтическим образованием.

5. 100% трудоустройство выпускников.

План мероприятий по реализации подпрограммы

| № | Содержание деятельности | Срок реализации | Ответственный |
|---|-------------------------|-----------------|---------------|
| 1. Введение инноваций в управление и организацию образовательного процесса | | | |

| | | | |
|-----|--|------------------------------|--|
| 1.1 | Формирование инновационно- мыслящего педагогического коллектива, обеспечение адаптации Учреждения к изменениям в связи с модернизацией образования | 2016-2018 | преподаватели, зам.директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 1.2 | Повышение квалификации руководящих и педагогических работников | В течение действия Программы | преподаватели, зам.директра по УР, НМР |
| 1.3 | Внедрение в процесс обучения инновационных технологий (симуляционных, здоровьесберегающих и др.) | В течение действия Программы | преподаватели, зам.директора по УР, НМР, ПО председатели ЦМК |
| 1.4 | Создание банка инновационно- методических материалов | В течение действия Программы | преподаватели, зам.директора по УР, НМР, председатели ЦМК |
| 1.5 | Совершенствование мер стимулирования преподавателей по внедрению инновационных образовательных проектов | В течение действия Программы | директор, преподаватели, зам.директора по УР, НМР, ПО, ВР |

| | | | |
|--|--|------------------------------|---|
| 1.6 | <p>Совершенствование системы внутриколледжного контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развитие системы мониторинга по оценке качества образовательной деятельности • Развитие системы мониторинга по оценке удовлетворённости работодателя качеством подготовки выпускников • Развитие системы мониторинга по оценке удовлетворённости обучающимися качеством предоставляемых образовательных услуг | 2016-2017 | Члены Совета менеджмента качества |
| 2.Создание комфортной среды для формирования конкурентоспособной личности | | | |
| 2.1 | Разработка модели выпускника, ориентированной на потребности работодателей | 2016-2017 | преподаватели, зам.директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 2.2 | Создание и внедрение системы мониторинга для выявления творческого потенциала обучающихся | 2016 - 2017 | преподаватели, изам. директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 2.3 | Организация деятельности по вовлечению обучающихся в проектную, исследовательскую, волонтерскую деятельность | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 2.4 | Организация досуговой деятельности обучающихся (спортивной, кружковой и т.п.) | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 2.5 | Организация деятельности по привлечению студенческого самоуправления к совместной деятельности | В течение действия Программы | преподаватели, зам.директора по УР, НМР, ПО, ВР |

| | | | |
|---|--|------------------------------|--|
| 2.6 | Организация здоровьесберегающего пространства | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по УР, НМР, ПО, ВР |
| 3. Совершенствование системы социального партнерства | | | |
| 3.1. | Поиск новых социальных партнеров и заключение договоров о сотрудничестве | В течение действия Программы | преподаватель, и.о.зам. директора по ПО, зам. директора по |
| 3.2. | Организация прохождения УП и ПП на базах социальных партнёров | В течение действия Программы | преподаватели, и.о.зам. директора по ПО, УР |
| 3.3. | Взаимодействие субъектов социального партнерства в подготовке учебно- методической документации; участие в экспертной работе, рецензирование | В течение действия Программы | преподаватели, и.о.зам. директора по ПО, УР |
| 3.4. | Организация деятельности по привлечению социальных партнеров в состав государственной аттестационной комиссии | В течение действия Программы | преподаватели, зам. по ПО, УР директора |
| 3.5. | Привлечение социальных партнеров с целью улучшения материально- технической базы Учреждения | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР |
| 3.6. | Создание и реализация проектов по привлечению педагогических кадров из числа врачей - клиницистов | В течение действия Программы | Директор, преподаватели, зам. директора по ПО, УР, зам. директора по |
| 4. Реализация ФГОС 3+ в соответствии с современными требованиями | | | |
| 4.1 | Обновление ППСЗ всех специальностей в соответствии с действующими требованиями | ежегодно | преподаватели, зам. директора по ПО, УР |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|---|
| 4.2 | Обновление ФОС специальностей в соответствии с действующими требованиями | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, председатели ЦМК |
| 4.3 | Комплектование УМК для всех специальностей | 2016-2018 | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, |
| 4.4 | Организация процедуры первичной аккредитации лицам, завершившим обучение по образовательной программе среднего профессионального | 2017 - 2018 | преподаватели, зам. директора по ПО, УР |
| 4.5 | Развитие системы сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, другими учреждениями, медицинскими организациями | 2017-2019 | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, преподаватель, |
| 4.6 | Организация семинаров, конкурсов профмастерства, мастер-классов для обучающихся в рамках аудиторной и внеаудиторной деятельности совместно с представителями работодателя | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 4.7 | Создание системы мониторинга формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся | 2016-2018 | Совет менеджмента качества |
| 4.8 | Организация деятельности по обмену практическим и социальным опытом Учреждения с другими образовательными учреждениями и медицинскими организациями | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 4.9 | Совершенствование учебно- планирующей документации | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР, преподаватель, председатели ЦМК |

| 5. Развитие сетевого взаимодействия с общеобразовательными школами города, района (и прилегающей территории) по организации профориентационной работы | | | |
|--|--|------------------------------|--|
| 5.1 | Информирование выпускников школ о ресурсных возможностях Учреждения, изучение образовательных запросов выпускников школ города, районов (и прилегающей территории) | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 5.2 | Размещение на сайте колледжа информационных материалов о состоянии и перспективах развития Учреждения, условиях и контрольных цифрах приема | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 5.3 | Организация работы с учащимися и родителями по профориентации | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 5.4 | Организация профориентационных акций в средних образовательных учреждениях с привлечением к данной деятельности обучающихся-волонтеров | В течение действия Программы | преподаватели, зам. директора по ПО, УР, НМР, ВР |
| 6. Профессиональное сопровождение выпускников | | | |
| 6.1 | Анализ рынка труда с целью поиска потенциальных работодателей для выпускников Учреждения. Постоянная актуализация списка социальных партнёров колледжа. Определение «ключевых» партнёров | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |

| | | | |
|-----|---|-------------------------------------|---|
| 6.2 | <p>Разработка нормативно – правовых документов, регламентирующих взаимодействие Учреждения и работодателей в области профессионального образования, в т.ч. и трудоустройства:</p> <ul style="list-style-type: none"> – договоров о взаимодействии в сфере профессионального образования; – положений об организации и содержании взаимодействия (мероприятиях). | <p>В течение действия Программы</p> | <p>Преподаватель, юристконсульт</p> |
| 6.3 | <p>Проведение мероприятий для выпускников Учреждения с участием работодателей, службы занятости населения</p> | <p>В течение действия Программы</p> | <p>Совет по трудоустройству и адаптации выпускников</p> |
| 6.4 | <p>Привлечение к руководству курсовыми и выпускными квалификационными работами специалистов предприятий и организаций – работодателей</p> | <p>В течение действия Программы</p> | <p>Преподаватели. зам. директора по УР, ПР</p> |
| 6.5 | <p>Привлечение к рецензированию выпускных квалификационных работ специалистов – предприятий работодателей</p> | <p>В течение действия Программы</p> | <p>Преподаватели. зам. директора по УР, ПР</p> |
| 6.6 | <p>Создание банка данных по базам практики и вакансиям рабочих мест</p> | <p>В течение действия Программы</p> | <p>Совет по трудоустройству и адаптации выпускников</p> |
| 6.7 | <p>Подготовка методических рекомендаций и пособий по вопросам трудоустройства: «Основные правила трудоустройства»; «Правила составления резюме»</p> | <p>2016 - 2018</p> | <p>Совет по трудоустройству и адаптации выпускников</p> |

| | | | |
|------|---|------------------------------|--|
| 6.8 | Формирование банка данных о трудоустройстве выпускников Учреждения | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |
| 6.9 | Организация деятельности по сопровождению выпускников в адаптационный период | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |
| 6.10 | Консультирование выпускников по вопросам трудоустройства и карьеры | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |
| 6.11 | Информирование обучающихся по вопросам трудоустройства с участием работодателей и службы занятости | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |
| 6.12 | Организация встреч обучающихся старших курсов с представителями практического здравоохранения, руководителями будущих мест работы выпускников, выпускниками | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |
| 6.13 | Информирование студентов о возможностях получения дополнительных образовательных услуг (специализации) | В течение действия Программы | Преподаватели. и.о.зам. диретора по УР, ПР |
| 6.14 | Создание банка данных о потребностях рынка в специалистах со средним медицинским и фармацевтическим образованием | В течение действия Программы | Совет по трудоустройству и адаптации выпускников |

ПОДПРОГРАММА

РАЗВИТИЕ НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности обучающихся и преподавателей по важнейшим проблемам в области среднего профессионального образования.

Задачи:

1. Внедрение современных достижений науки в области профессионального образования.
2. Прогнозирование основных направлений развития Учреждения.
3. Совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса.

Ожидаемые результаты:

1. Создание системы мониторинга инновационных процессов в Учреждении.
2. Распространение инновационных методических технологий обучения на различных уровнях.
3. Разработка и апробация нового учебно-методического обеспечения.
4. Повышение уровня реализации инновационных процессов.
5. Увеличение удельного веса численности обучающихся и педагогов, занимающихся исследовательской, опытно-экспериментальной деятельностью до 60%.

План мероприятий по реализации подпрограммы

| № п/п | Мероприятия /основное содержание деятельности | Срок реализации | Исполнители |
|--------------|--|------------------------------|--|
| 1. | Формирование предложений по тематике исследовательских работ по проблемам СПО | В течение действия Программы | Преподаватели, зам. директора по УР, ПР, ПЦМК |
| 2. | Проведение конференций и семинаров по тематике исследований в области СПО, реализации компетентностно-ориентированного подхода | В течение действия Программы | Преподаватели, зам. директора по УР, ПР, НМР, ПЦМК |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|--|
| 3. | Создание информационной базы результатов исследований и инновационной деятельности в области СПО: – издание сборников; – формирование электронного банка данных; – обновление сайта в Internet | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 4. | Проведение методических недель, олимпиад по УД/МДК/ПМ, Недель специальностей, Конкурсов профессионального мастерства | В течение действия Программы | Преподаватели, зам. директора по УР, ПР, НМР ПЦМК |
| 5. | Организация учебных семинаров по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР ПЦМК |
| 6. | Участие в региональных, межрегиональных, всероссийских мероприятиях: конкурсы профессионального мастерства; олимпиады | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 7. | Организация мастер-классов для преподавателей специальных дисциплин по освоению современных педагогических технологий | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР ПЦМК |
| 8. | Создание системы мониторинга используемых педагогических технологий и обобщения передового педагогического опыта | 2016 -2017 | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 9. | Активизация деятельности Научного сообщества преподавателей | 2016 - 2017 | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 10. | Материальное поощрение педагогов, реализующих инновационные проекты | В течение действия Программы | Директор |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|---|
| 11. | Стажировки и повышение квалификации педагогических кадров на базах социальных партнёров | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, ПР |
| 12. | Проведение научно-исследовательской работы преподавателей и обучающихся | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 13. | Планирование и реализация комплекса мероприятий по формированию заказной тематики дипломных и курсовых проектов, индивидуальных заданий на практику | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, УР, ПР |
| 14. | Развитие системы кружковой научно-исследовательской работы | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, УР, ПР зав. уч. кабинетами |
| 15. | Организация деятельности по разработке методических материалов на грифы | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, ПЦМК |
| 16. | Организация деятельности по разработке электронных учебных материалов | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, ПЦМК |
| 17. | Организация деятельности по развитию фонда видео- и аудиоматериалов, материалов на электронных носителях в учебных кабинетах | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, |

ПОДПРОГРАММА

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: Создание воспитательного пространства Учреждения, обеспечивающего развитие обучающегося как субъекта деятельности, как личности и как индивидуальности.

Задачи:

1. Сохранение исторической преемственности поколений; развитие национальной культуры, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России; формирование духовно-нравственных качеств личности;
2. Воспитание патриотов России; граждан правового демократического государства, уважающих права и свободы личности, проявляющих национальную и религиозную терпимость; развитие культуры межэтнических отношений;
3. Создание условий для самореализации личности;
4. формирование основ культуры здоровья;
5. Формирование сознательного отношения к семейной жизни.

Ожидаемые результаты:

Создана воспитательная среда, позволяющая раскрыть творческий, физический и личностный потенциал обучающихся, направленная на самореализацию и адаптацию обучающихся в социуме и профессиональной среде.

План мероприятий по реализации подпрограммы

| № п/п | Содержание деятельности | Срок реализации | Ответственный |
|--------------|--|------------------------|---|
| 1. | Реализация трёхуровневой воспитательной системы | В течение действия | Преподаватель, зам. директора по ВР |
| 2. | Активизация деятельности по созданию кружков, спортивных секций, творческих объединений и привлечение обучающихся к занятиям | 2015 - 2017 | Преподаватель, руководитель физвоспитания |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|--|
| 3. | Проведение мероприятий по развитию эстетического вкуса и привлечение к культурной жизни (выставки творчества студентов, посещение музеев, выставок, художественной галереи, театра, проведение творческих конкурсов и т.п.) | В течение действия Программы | Педагог-организатор, кураторы |
| 4. | Формирование здорового образа жизни и экологической культуры | В течение действия Программы | Кураторы, преподаватели |
| 5. | Развитие информационной культуры обучающихся (сайт Учреждения, студенческая газета «Vita») | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР, преподаватели |
| 6. | Проведение конференций, конкурсов, встреч с представителями лечебных учреждений | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР, преподаватель, зам. директора по ПО |
| 7. | Активизация студенческого самоуправления в Учреждении | В течение действия Программы | Преподаватели |
| 8. | Осуществление постоянного сотрудничества в деле обучения и воспитания с родителями студентов (собрания, индивидуальные беседы, | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР, кураторы. |
| 9. | Организация методического сопровождения работы кураторов (обучающие семинары, педсоветы, индивидуальное консультирование) | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР |
| 10. | Развитие волонтерского движения | В течение действия Программы | Кураторы отделений, преподаватели |

| | | | |
|-----|---|------------------------------------|---|
| 11. | Развитие системы мониторинга удовлетворённости обучающихся качеством воспитательных мероприятий | 2015-2017 | Преподаватель, зам.директора по ВР |
| 12. | Развитие системы мониторинга творческих, спортивных, интеллектуальных и др. наклонностей обучающихся | 2015-2017 | Преподаватель, зам.директора по ВР, члены Совета менеджмента качества, |
| 13. | Разработка и реализация педагогических проектов по организации внеаудиторной воспитательной деятельности с обучающимися | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР |
| 14. | Организация деятельности по профилактике девиантного и аддиктивного поведения обучающихся | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по ВР |
| 15. | Сотрудничество с общежитиями на основе договора о взаимодействии | В течение действия Программы | Преподаватель, зам.директора по ВР |

ПОДПРОГРАММА

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

УЧРЕЖДЕНИЯ

Цель: обеспечение процессов развития творческого потенциала и повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников в соответствии с потребностями образовательной организации на основе анализа рынка труда и требований работодателей.

Задачи:

1. Создание условий для повышения уровня профессиональной

компетентности педагогических работников в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта преподавателя СПО.

2. Организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических работников в соответствии с требованиями новых педагогических технологий и профилем профессиональной деятельности.

3. Организация мониторинга, оценки и анализа результатов педагогического процесса с помощью компьютерных средств и программ.

4. Освоение и внедрение новых образовательных технологий, нестандартных, Инновационных методов обучения, обобщение и презентация передового педагогического опыта.

5. Внедрение в образовательный процесс новых систем оценивания образовательного процесса, образовательного результата.

6. Стимулирование преподавателей к участию в конкурсах профессионального мастерства.

7. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ)

8. Перейти на новые Профстандарты в соответствии с требованиями о профстандартах

9. Разработать пакет документов локально-нормативных актов и должностных инструкций.

Ожидаемые результаты:

1. Формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, пополнение штата молодыми педагогами.

2. Вооружение педагогических работников профессиональными знаниями и компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС нового поколения, прогрессивными и педагогическими технологиями.

3. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через организацию научно-исследовательской и методической работы.

4. Организация стажировки преподавателей дисциплин профессионального цикла на базах социальных партнеров.

5. Создание системы кадрового учета повышения квалификации педагогических работников с учетом их потребностей.

6. Использование информационно-компьютерных технологий и дистанционных форм обучения при повышении квалификации педагогических работников.

7. Реализация системы мотивации и материального стимулирования педагогических работников.

Для реализации подпрограммы и эффективного выполнения работы участникам образовательного процесса требуется приобрести или развить общие и профессиональные компетенции. Представленная модель компетенций педагогического работника является инструментом, позволяющим достаточно эффективно решать стратегические и текущие задачи, связанные с достижением требуемых стандартов качества и эффективности образовательного процесса, причем как на индивидуальном, так и на организационном уровне.

Модель педагогического работника

| Общие компетенции | | Профессиональные компетенции | |
|--|---|---|---|
| Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина | Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности, способность к обучению | Профессионально-педагогические и профессионально-личностные компетенции | Владение методологией и методикой создания учебных, учебно-методических и др. материалов, способность |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Умение ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений, разделять этические ценности и нормы | Понимание целей и задач деятельности, способность применять свои знания и опыт для решения практических задач | Глубокое знание предмета, знание последних мировых достижений по дисциплине, МДК, профессиональному модулю | Умение формировать календарно - тематические планы, программы, владение навыками планирования занятий |
| Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с коллегами, администрацией, потребителями услуг | Способность к перспективному прогнозированию и планированию, постановке стратегических, тактических и оперативных задач | Владение основами педагогики и психологии, способность находить и применять новые образовательные технологии | Умение создавать УМК дисциплины, МДК, ПМ, составлять эффективные контролирующие материалы |
| Способность к сотрудничеству, к работе в команде, в т.ч. междисциплинарной | Умения и навыки успешной работы в сфере профессиональной деятельности, способность адаптироваться к новым ситуациям | Умение эффективно использовать различные формы, методы, средства и технологии обучения для достижения поставленных педагогических целей | Умение отобрать основной материал, структурировать его, соизмерять содержание и объем материала и заданий с балансом времени обучающегося |
| Готовность участия в общественных мероприятиях, активность | Навыки поиска, обработки, передачи и преобразования информации (анализ, синтез систематизация) | Способность к адекватной оценке эффективности учебного процесса и соответствия достигнутых | Владение навыками организации и проведения учебных занятий, консультаций, ВСП и др. форм |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Осознанное стремление к соблюдению здорового образа жизни | Компьютерная грамотность, навыки презентации | Способность формировать у студентов установку на будущую профессию, чувства ответственности за | Способность руководить курсовым и дипломным проектированием, умение проводить |
| Умение поддерживать работоспособность справляться со стрессом, устойчивость к психоэмоциональным и физическим перегрузкам | | Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами, гибкость, способность к импровизации | Владение технологиями публичных выступлений (конференции и пр.) |

План мероприятий по реализации подпрограммы

| № п/п | Основное содержание деятельности | Сроки реализации | Ответственный |
|-------|--|------------------------------|--|
| 1. | Изучение нормативно-правовой документации и педагогического опыта по организации деятельности Учреждения | В течение действия Программы | Директор Преподаватели, зам. директора |
| 2. | Анализ штатного расписания обеспечения функционирования Учреждения в соответствии с изменяющимися задачами | Ежегодно | Директор |
| 3. | Восполнение вакансий за счет молодых специалистов-выпускников образовательных организаций ВПО | В течение действия Программы | Директор |

| | | | |
|-----|--|------------------------------|--|
| 4. | Предоставление в МОиН ПК необходимой информации для мониторинга кадровой обеспеченности Учреждения | По запросу | Директор |
| 5. | Разработка и реализация плана повышения квалификации педагогических работников Учреждения | Ежегодно | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 6. | Заключение договоров на повышение квалификации и дополнительного профессионального обучения руководителя и педагогических работников, разработка предложений по данной проблеме | Ежегодно | Директор |
| 7. | Организация стажировки педагогических работников на базе ведущих предприятий по профилю подготовки | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 8. | Организация аттестации педагогических работников в соответствии с графиком аттестации, оказание консультативной поддержки при аттестации на первую и высшую квалификационные категории | По графику | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 9. | Организация методической, инновационной, экспериментальной работы в Учреждении | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР |
| 10. | Организация деятельности педагогических работников по созданию, обновлению и корректировке учебно-методических комплексов по всем специальностям и дисциплинам в соответствии с требованием ФГОС | В течение действия Программы | Преподаватель, зам. директора по НМР, УР, ПР |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|---|
| 11. | Организация разработки программно-методической документации для реализации дополнительного образования | В течение действия Программы | зам.директора по УР, НМР |
| 12. | Организация деятельности педагогических работников по формированию материалов и разработке методических пособий для создания банка современных образовательных технологий и инноваций | В течение действия Программы | преподаватель, зам.директора по НМР, УР, ПР |
| 13. | Привлечение педагогических работников к проведению открытых мероприятий, демонстрирующих опыт применения инноваций в образовании | В течение действия Программы | Преподаватель, зам.директора по НМР |
| 14. | Проведение педагогических мастерских, обучающих семинаров, мастер-классов, круглых столов, тренингов и других форм занятий с педагогическими работниками | В течение действия Программы | Преподаватель, зам.директора по НМР |
| 15. | Участие в конкурсах профессионального мастерства преподавателей | В течение действия Программы | Преподаватель, зам.директора по НМР, директор |
| 16. | Стимулирование педагогических работников на подготовку обучающихся для участия в различных образовательных и научных мероприятиях (олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах и др). | В течение действия Программы | Директор |
| 17. | Подготовка материалов для награждения работников Учреждения | В течение действия Программы | Директор |
| 18. | Организация культурно-оздоровительных мероприятий для педагогических работников | В течение действия Программы | Директор |

| | | | |
|-----|---|------------------------------|--------------------------------------|
| 19. | Реализация плана методической работы и организация деятельности педагогического совета, ЦМК, творческих групп | В течение действия Программы | Преподаватель, зам.директори по НМР, |
|-----|---|------------------------------|--------------------------------------|

УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ И СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЕЕ ИСПОЛНЕНИЯ

1. Система контроля реализации программы

Контроль выполнения Программы осуществляет директор Учреждения. Директор несет персональную ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией Программы.

Общий контроль исполнения Программы осуществляет Министерство здравоохранения РД.

Оценка достижения эффективности деятельности по реализации программных мероприятий осуществляется посредством мониторинга на основе индикативных показателей.

Координацию деятельности по реализации Программы осуществляют преподаватели, зам. директора по УР, зам. директора по ПР, зам. директора по НМР, зам. директора по ВР, главный бухгалтер, которые совместно с соответствующими структурными подразделениями Учреждения обеспечивают:

- организацию выполнения мероприятий Программы;
- Подготовку информации и отчетов по реализации Программы;
- Совершенствование механизма реализации и оценку результативности Программы;
- Подготовку предложений по внесению изменений в

Программу. Координаторы Программы:

- Ежеквартально организуют сбор от исполнителей и участников Программы отчетных материалов об исполнении каждого мероприятия;

- Осуществляют обобщение материалов и подготовку информации о ходе реализации мероприятий Программы;

- Доводят до сведения всех заинтересованных лиц указанную информацию посредством её размещения на сайте Учреждения;

- Представляют директору ежегодный отчет о ходе выполнения программных мероприятий.

Отчет должен содержать:

- Общий объем фактически произведенных расходов всего и в том числе по источникам финансирования;

- Перечень завершенных в течение года мероприятий;

- Перечень не завершенных в течение года мероприятий и процент их незавершенности;

- Анализ причин несвоевременного завершения программных мероприятий;

- Предложения о привлечении дополнительных источников финансирования и иных способов достижения программных целей либо о прекращении дальнейшей реализации Программы.

Итоговый отчет о реализации Программы должен содержать данные о финансировании мероприятий Программы в целом и отдельных мероприятий с разбивкой по источникам финансирования и годам реализации, процент реализации Программы, оценку результатов реализации Программы, уровень достижения программных целей и запланированных показателей эффективности.

2. Риски и способы минимизации их влияния

В процессе реализации программы неизбежно возникают рискованные ситуации.

| № | Возможные риски | Мероприятия по минимизации влияния |
|----|---|---|
| 1. | <p><u>Финансовые</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - недобросовестность соц. партнеров; - не пополнение или сокращение бюджетных средств и внебюджетных; - инфляция; - недоставки оборудования; - ухудшение социально-экономического положения семей обучающихся | <ul style="list-style-type: none"> - привлечение внебюджетных средств; - Своевременный отказ от ненадежных партнеров и поиск новых; - отказ от рискованных проектов; - поиск гарантов; - создание системы резервов финансов; - распределение рисков (ответственности) между участниками реализации программы, - распределение рисков во времени. |
| 2. | <p><u>Социально-педагогические</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - не востребованность образовательных программ потребителями образовательных услуг; - перегрузке обучающихся, и как следствие - ухудшение их здоровья; - пассивность родительского сообщества; - отсутствие инициативы общественных организаций в установлении партнерских отношений с Учреждением. | <ul style="list-style-type: none"> - работа по профориентации среди учащихся, нацеленная на развитие уважения к людям различных специальностей и профессий; - мероприятия по закреплению социального статуса Учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • дни открытых дверей; • публикации материалов о колледже в СМИ и др. - использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения и воспитания |

| | | |
|----|--|--|
| 3. | <u>Кадровые</u> – текучесть кадров, снижение уровня мотивации педагогов к повышению квалификации вследствие материальных затрат для включения в инновационную деятельность. – «старение» педагогических кадров – недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе | – организация индивидуальной работы педагогов по самообразованию – курсы повышения квалификации; – создание системы резервов кадров, – стимулирование и мотивирование педагогических работников |
| 4. | <u>Усиления конкуренции</u> | – активный маркетинг; – прогнозирование внешней среды; – мониторинг социально-экономической |

3. Экспертиза и мониторинг реализации Программы

Условием эффективного управления качеством реализации Программы развития является экспертиза и мониторинг. Экспертиза (внешняя и внутренняя) будет проводиться с определенной периодичностью, результаты экспертиз внешней и внутренней будут соотноситься, на основе анализа результатов будут приниматься решения по корректировке Программы развития. В Учреждении создан Совет менеджмента качества образовательной деятельности. Деятельность Совета направлена на обеспечение эффективного информативного отображения состояния образования в Учреждении, аналитическое обобщение результатов образовательной деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

Система мониторинга осуществляется на основании анализа достижения планируемых результатов и показателей, характеризующих их достижение. По результатам мониторинга в Программу могут вноситься корректировки. Мониторинг проводится ежегодно, мероприятия мониторинга могут вноситься в план работы Учреждения.

**ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ОЖИДАЕМЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ**

| Образовательные | Социальные | Управленческие |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – уровень обученности; – уровень профессиональной компетенции выпускника; – количество выпускников, прошедших внутреннюю аккредитацию; – качество образовательных программ; – процент педагогов, использующих новые образовательные технологии; – количество обучающихся, участвующих в проектной и учебно-исследовательской деятельности | <ul style="list-style-type: none"> – уровень требований социальных партнеров к специалистам; – уровень воспитанности обучающихся; – удовлетворенность потребителей образовательными услугами; – востребованность выпускников Учреждения на рынке труда | <ul style="list-style-type: none"> – уровень использования ИКТ в системе контроля и организации деятельности образовательного учреждения; – уровень материально-технической базы; – уровень квалификации педагогических работников; – уровень мотивации всех участников образовательного пр прирост внебюджетного финансирования за счет реализации различных видов образовательных услуг; – наличие договоров с представителями |

Методы сбора информации: анкетирование всех участников образовательного процесса и работодателей, анализ результатов обучения и качества образования; микроисследования, тестирование, наблюдения, беседы с объектами образовательного процесса.

На основании выводов и рекомендаций разрабатывается проект следующей Программы развития. Управление Программой осуществляет Директор Учреждения через Совет менеджмента качества образовательной

деятельности. Контроль за исполнением Программы осуществляет Административный совет, рабочая группа, педагогическая общественность. Общий контроль осуществляется Учредителем - Министерством Здравоохранения Республики Дагестан.