



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное профессиональное образовательное учреждение
Тульской области «Донской политехнический колледж»
(ГПОУ ТО «ДПК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ТО «ДПК»

_____ Т.А. Советова

« 14 » апреля 2017г.

Согласована на заседании
Совета колледжа

Протокол № 1

от « 28 » марта 2017г.

Принята на заседании
Педагогического совета

Протокол № 8

от « 12 » апреля 2017г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Р.А. Скоглякова

« 12 » апреля 2017г.

Сроки реализации Программы 2017-2021 гг.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Донской политехнический колледж»**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт Программы	3
2.	Концептуальное обоснование Программы	17
2.1.	Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом	17
2.2	Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2017-2021 годы	21
3.	Аналитическое обоснование программы	23
3.1.	Анализ кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК»	23
4.	Стратегический план реализации Программы	28
5.	Прогноз конечных результатов реализации Программы	39
5.1	Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы	41
6.	Ресурсное обеспечение Программы	43

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития педагогического кадрового потенциала государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»
Назначение программы	Программа предназначена для определения и реализации стратегических направлений развития кадрового педагогического потенциала колледжа с целью повышения качества образовательной деятельности.
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">➤ Конституция Российской Федерации;➤ Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;➤ Трудовой кодекс Российской Федерации;➤ Концепция долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008г. № 1662-р);➤ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014г. №295);➤ Приоритетный национальный проект «Образование»;➤ Национальная образовательная инициатива «Наша

- новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации 04.02.2010 Пр-271;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации 28.05.2014 г. № 3241 п-П8;
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Федеральный закон от 02.05.2015г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Правила, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
 - Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а

также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;

- Постановление Правительства РФ от 30 марта 2013г. №286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в сфере подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (служащих);
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Закон Тульской области от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании»;
- Профессиональные стандарты: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Минтруда России от 08 сентября 2015г. № 608н; «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России N 613н от 08.09.2015; «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015; «Специалист в области

воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г.;

➤ Локальные акты колледжа:

- Устав ГПОУ ТО «ДПК»;
- Коллективный договор между работодателем и работниками ГПОУ ТО «ДПК» на 2015 – 2018 г.г.
- Программа развития приносящей доход деятельности ГПОУ ТО «ДПК»;
- Положение о первичной профсоюзной организации государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»;
- Положение об аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений ГПОУ ТО «ДПК»;
- Положение об аттестационной комиссии ГПОУ ТО «ДПК» по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»;
- Положение о наставничестве;
- Положение о школе молодого педагога;
- Программа повышения профессиональной

	<p>квалификации молодых преподавателей и мастеров производственного обучения «Школа молодого педагога».</p>
Разработчики программы	<p>Рабочая группа в составе:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Руководитель – Советова Т.А., директор колледжа.➤ Члены:<ul style="list-style-type: none">– Берлева Е.Д. – заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу,– Евтехова О.А. – заместитель директора по учебной и научно-методической работе,– Скоглякова Р.А. – заведующий отделом контроля и организационной работы, председатель профсоюзной организации,– Терехова Н.В. – начальник отдела кадров,– Потамошнева Н.С. – юрисконсульт.
Цель и основные задачи программы	<p>Создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала Донского политехнического колледжа, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в колледже, повышению его статуса на уровне региона и страны в целом.</p>

Задачи:

1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.
2. Обеспечение внедрения профессиональных стандартов: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Специалист в области воспитания».
3. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в образовательной организации.
4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.
5. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.

	<p>6. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.</p> <p>7. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.</p> <p>8. Повышение имиджа педагогических профессий.</p>
Основные показатели (индикаторы)	<p>Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none">– процент укомплектованности педагогическими кадрами;– процент текучести кадров;– количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет;– образовательный уровень педагогических и руководящих кадров;– возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;– квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;– повышение качества образовательных услуг;– удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг колледжа;– удовлетворенность выпускников и их родителей

	<p>доступностью и качеством образовательных услуг колледжа;</p> <ul style="list-style-type: none"> – доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности; – доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии; – доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена; – доля педагогических работников (мастеров производственного обучения и преподавателей) прошедших стажировку на предприятиях города и курсы повышения квалификации; – количество сотрудников, заключивших эффективный контракт.
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Реализация программы развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК» рассчитана на 2017 – 2021 годы и включает в себя три основных этапа:</p> <p>➤ 1 этап (2017г.) Подготовительный.</p> <p>Мероприятия, проводимые в рамках подготовительного этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка Программы: определение целей и задач развития, путей их решения;

- анализ состояния кадрового потенциала;
- выявление проблем в области кадрового обеспечения организации;
- планирование основных направлений и мероприятий Программы;
- создание условий реализации Программы;
- начало реализации программы;
- подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития кадрового потенциала.

Результат 1 этапа реализации:

- Программа развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК».
- Согласование Программы с профсоюзным комитетом колледжа.

➤ 2 этап (2018-2019 гг.) – Практический.

Освоение Программы:

Поэтапная реализация Программы в соответствии с целями и задачами.

Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогического состава колледжа, повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников.

Обеспечение промежуточного мониторинга результатов по реализации Программы развития

педагогического кадрового потенциала, анализ эффективности проводимой работы в колледже.

Результаты 2 этапа развития:

- Укомплектованность педагогическими кадрами - 100%.
- Уменьшение процента текучести кадров.
- Увеличение процента трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет.
- Увеличение процента педагогических работников с высшим профессиональным образованием.
- Уменьшение показателя возрастного уровня педагогических и руководящих кадров.
- Увеличение показателя квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров до 100%.
- Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills;
- Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по проведению демонстрационного экзамена;
- Увеличение процента аттестованных педагогических работников на первую (высшую) квалификационную категорию.
- Внедрение профессиональных стандартов:

«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), «Специалист в области воспитания».

- Повышение качества образовательных услуг.
- Проведение семинаров различных уровней по освещению результатов реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала.
- Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала.

➤ **3 этап (2020 г.) – Аналитический.**

Анализ результатов реализации Программы развития Программы развития педагогического кадрового потенциала колледжа.

Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности.

Результаты 3 этапа развития:

- Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы.
- Оформление результатов реализации Программы

	развития педагогического кадрового потенциала колледжа в виде отчётов.
Ожидаемые результаты	<p>Реализация Программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none">– создать условия для увеличения притока молодых специалистов в Донской политехнический колледж;– оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров;– обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических работников;– закрыть вакансии преподавателей по различным образовательным областям;– создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров;– обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений;– усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующие трансляции передового педагогического опыта;– создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена;

	<ul style="list-style-type: none">– повысить динамику аттестации на высшую и первую категории;– повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, стандартами нового поколения, современными требованиями.
Основные направления программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.2. Обеспечение внедрения профессиональных стандартов: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Специалист в области воспитания».3. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в колледже.4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических

	<p>кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.</p> <p>5. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.</p> <p>6. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.</p> <p>7. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.</p> <p>8. Повышение имиджа педагогических профессий.</p>
<p>Финансовое обеспечение программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Средства субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Тульской области. ➤ Средства, получаемые по приносящей доход деятельности. ➤ Средства физических лиц.
<p>Управление и контроль за реализацией программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Министерство образования Тульской области. ➤ Администрация ГПОУ ТО «ДПК». ➤ Профсоюзная организация ГПОУ ТО «ДПК».

2. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом

Программа разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими отношения субъектов в сфере образования:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008г. № 1662-р);
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014г. №295);
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации 04.02.2010 Пр-271;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации 28.05.2014 г. № 3241 п-П8;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный закон от 02.05.2015г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- Правила, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Постановление Правительства РФ от 30 марта 2013г. №286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в сфере подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (служащих);
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;
- Закон Тульской области от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании»;
- Профессиональные стандарты: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Минтруда России от 08 сентября 2015г. № 608н; «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России N 613н от 08.09.2015; «Педагог-психолог (психолог в сфере образования),

утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015; «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г;

– Локальные акты ГПОУ ТО «ДПК».

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы колледжа является обеспечение квалифицированными педагогическими и руководящими кадрами.

Базой концепции кадровой политики ГПОУ ТО «ДПК» являются анализ реальной обстановки в области формирования кадрового обеспечения в современных социально-экономических условиях, оценка возможностей обучения кадров, решения проблем занятости, а также состояния системы управления персоналом.

Необходимость разработки Программы развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах.

Актуальность создания Программы «Развитие кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Внедряемые профессиональные стандарты «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог», «Специалист в области воспитания» определяют новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным

переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности.

Модернизация образования выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, активизации кадровой политики, определяя основные приоритеты образования.

Реализация Программы способствует развитию кадровых условий: снижение текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социального статуса работников образования, стимулирование труда педагогических работников и, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Для выработки стратегических направлений необходимо проанализировать внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на развитие кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «ДПК».

2.2. Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2017-2021 годы

Динамичное развитие общества, имеющийся дисбаланс между потребностями государства, работодателей, родителей в форме образовательных услуг, с одной стороны, и готовностью, способностью педагогов эти услуги оказывать, с другой стороны, приводит к переосмыслению требований к уровню профессиональной компетенции педагогов.

Возникает необходимость решать задачи дальнейшего профессионального роста педагогических работников, закрепления молодых специалистов в колледже, стимулирования оплаты педагогических работников образовательной организации в зависимости от результатов их деятельности.

Целью Программы развития кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» на 2017 -2021 годы является создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала Донского политехнического колледжа, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в колледже, повышению его статуса на уровне региона и страны в целом.

Основными задачами Программы являются:

1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.
2. Обеспечение внедрения профессиональных стандартов: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог

дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Специалист в области воспитания»

3. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования.
4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.
5. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.
6. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.
7. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.
8. Повышение имиджа педагогических профессий.

3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Анализ кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК»

Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал колледжа является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантии качества образования. В настоящее время учебный процесс обеспечивают 189 работников, в том числе:

- педагогические работники – 65 человек;
- преподаватели общегуманитарных, социально-экономических и естественно-научных дисциплин – 19 человек;
- преподаватели общепрофессиональных, специальных дисциплин, профессиональных модулей – 10 человек;
- мастера производственного обучения – 23 человека;
- прочие педагогические работники – 13 человек;
- директор, заместители директора и руководители структурных подразделений – 28 человек.

Из 65 педагогических работников 24 мужчины (36,92%) и 41 женщина (63,08%).

Уровень образования педагогических работников	
высшее образование	среднее профессиональное образование
44	21

Сотрудники колледжа имеют награды и звания, в том числе:

- Почётное звание «Заслуженный учитель РФ» – 1 человек;
- Нагрудный знак «Почётный работник СПО» – 2 человека;
- Нагрудный знак «Почётный работник НПО» – 2 человека;
- Знак «Отличник ПТО РСФСР» – 2 человека;

- Почётная грамота Министерства образования РФ (РСФСР, СССР) – 19 человек;
- Почётная грамота администрации Тульской области – 4 человека;
- Благодарность губернатора Тульской области – 4 человека;
- Почётная грамота министерства образования (министерства образования и культуры, департамента образования) Тульской области – 48 человек.

Важным направлением работы колледжа является постоянное совершенствование педагогического мастерства работников. В целях совершенствования педагогической и профессиональной составляющих компетенций плановое повышение квалификации педагогических работников осуществляется через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, прохождения стажировок, курсов повышения квалификации. 91,1% мастеров производственного обучения и преподаватели спецдисциплин прошли стажировку на предприятиях региона.

В 2016 году курсы повышения квалификации прошли 61 человек.

Обобщённые данные представлены в диаграмме.



В 2016 году 10 сотрудников колледжа прошли аттестацию в ГОУ ДПО ТО

«ИПК и ППРО ТО» с целью получения или подтверждения квалификационной категории.

По квалификационным категориям преподавательский состав распределился следующим образом:

Категория педагогических работников колледжа	Квалификационная категория				
	на 01.03.2017 г.				
	соответствие занимаемой должности	1 категория	высшая категория	не имеют квалификационной категории	
стаж работы до 2-х лет				стаж работы более 2-х лет	
Итого:	2	23	24	11	5

Все руководители различных уровней аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Распределение педагогических работников по категориям представлено в диаграмме.



Прохождение курсов повышения квалификации по программе «Инновационные педагогические технологии в образовательном процессе в условиях реализации ФГОС СПО» предполагается в 2017 году для 24

педагогов.

На аттестацию в первом полугодии 2017 года уже подали заявления 4 педагогических работника колледжа.

Анализируя данные по аттестации педагогических кадров, можно сделать вывод о достаточно высоком уровне научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки педагогов колледжа.

Профессионализм коллектива колледжа позволяет решать задачи по реорганизации образовательного процесса в связи с переходом на профессиональные образовательные стандарты, внедрять элементы WorldSkills.

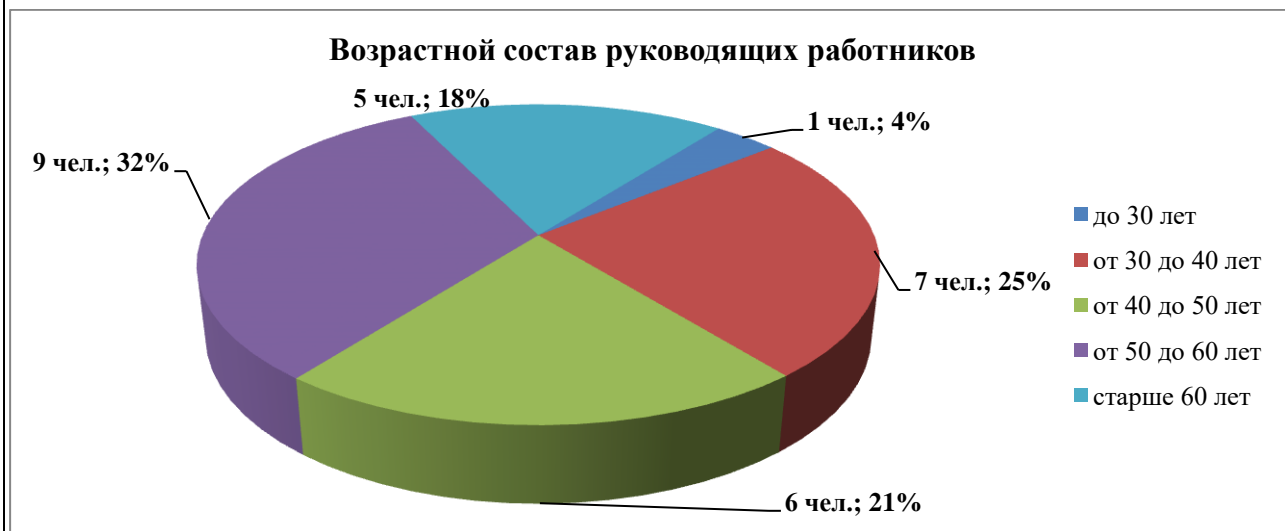
В 2016 году 2 человека прошли повышение квалификации (в том числе стажировку) по дополнительной профессиональной программе «Практика и методика подготовки кадров на основе стандартов WorldSkills International». 2 человека прошли обучение в базовом центре Академия WorldSkills с учётом стандарта компетенций WorldSkills International. 7 человек прошли обучение на право участвовать в оценке демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills (в том числе 1 социальный партнёр).

Однако обратной стороной столь опытного квалифицированного педагогического коллектива является его возрастной состав.



Из диаграммы видно, что средний возраст педагогических работников 47,7 лет. 47,6% педагогических кадров имеют возраст старше 50 лет, причём именно

на эту возрастную категорию приходится основная доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (из 24 человек 18 старше 50 лет).



Средний возраст руководящих работников 49,5 лет, 50% в возрасте старше 50 лет. Численность работников пенсионного возраста составляет 13 человек (46,4%), предпенсионного – 1 человек (3,6%).

Для сохранения лучших традиций педагогического коллектива и обеспечения преемственности поколений в последующие годы необходимо обеспечить привлечение молодых педагогов и повысить уровень образования действующего педагогического коллектива. 8 сотрудников продолжают обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях, в аспирантуре – 1 человек; 2 сотрудника колледжа имеют два высших образования.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основным этапом реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» является пятилетний период с 2017 по 2021 годы.

План мероприятий по реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала на 2017 -2021 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ожидаемый результат	Ответственный
1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников				
1.1	Анализ укомплектованности педагогическими кадрами.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Отсутствие вакансий.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.2	Привлечение профессионалов-производственников через договора социального партнёрства.	ежегодно	Практико-ориентированность обучения.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР.
1.3	Заключение договоров с ВУЗами в рамках целевого набора.	ежегодно	Повышение уровня образования педагогических кадров.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР.
1.5	Изучение и внедрение передового опыта, накопленного в системе образования региона, страны.	ежегодно	Обобщение передового опыта.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.6	Проведение тренингов, мастер-классов и обучающих семинаров на базе колледжа.	ежегодно	1. Совершенствование уровня профессионального мастерства	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по

			педагогических работников. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности и грамотности педагогических работников.	УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
1.7	Заключение трехсторонних договоров на подготовку специалистов с учётом потребности колледжа в кадрах.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Повышение уровня образования педагогических кадров.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.8	Оптимизация педагогической нагрузки.	ежегодно	Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
1.9	Проведение мониторингов количественного и качественного состава педагогических работников колледжа.	ежегодно	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
2. Обеспечение внедрения профессиональных стандартов: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Специалист в области воспитания»				
2.1	Изучение законодательной базы по внедрению профессионального стандарта.	I квартал 2017г.	Формирование проекта плана-графика внедрения профессиональных стандартов.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.
2.2	Утверждение плана-графика внедрения профессиональных	февраль-март	План-график мероприятий по внедрению	зам. директора по УПРиМ,

	стандартов в ГПОУ ТО «ДПК»	2017 г.	профессиональных стандартов.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.
2.3	Разработка и издание методических рекомендаций по применению профессионального стандарта «Педагог», как инструмента кадровой политики в колледже.	2017г.	Готовность педагогических кадров к внедрению профессионального стандарта.	зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
2.4	Определение соответствия профессионального уровня работников требованиям профессионального стандарта.	2017г.	1. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, локальных актов на соответствие профессиональным стандартам. 2. Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов. 3. Профессиональная переподготовка работников.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, отдел кадров, профсоюзный комитет, заведующие отделениями, руководители структурных подразделений, юрисконсульт, зав. методическим кабинетом, методисты.
2.5	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка по дополнительным профессиональным программам в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»	2017-2019гг.	Развитие и/или формирование профессиональных компетенций педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.
2.6	Приведение в соответствие локальных нормативных актов	3-4 квартал 2017г.	Внесение изменений в: – Коллективный договор;	отдел кадров, юрисконсульт, профсоюзный

	ГПОУ ТО «ДПК»		<ul style="list-style-type: none"> – Правила внутреннего трудового распорядка; – положение об условиях оплаты труда; – должностные инструкции; – трудовые договора; – штатное расписание. 	комитет.
2.7	Ознакомление работников с изменёнными локальными нормативными актами.	4 квартал 2017г.	Дополнительные соглашения в трудовые договоры, должностные инструкции, листы ознакомления с локальными актами.	отдел кадров.
2.8	Проведение семинаров, конференций, круглых столов по вопросам внедрения профессионального стандарта «Педагог» с целью информирования педагогического сообщества.	ежегодно	Готовность педагогических кадров к внедрению профессионального стандарта.	зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
2.9	Размещение информации на сайте ГПОУ ТО «ДПК» о внедрении профессионального стандарта.	I квартал 2017г.	Создание нового подраздела «Профессиональные стандарты» в разделе «Сведения об образовательной организации» на сайте ГПОУ ТО «ДПК».	зам. директора по УиНМР, зав. центром ИКТ.
2.10	Разработка отчёта о проделанной работе по переходу на профессиональные стандарты.	ежеквартально	Отчёт.	председатель рабочей комиссии.
3. Привлечение молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в колледже.				
3.1	Формирование базы данных вакансий,	ежегодно	1. Сформированная база вакансий	зам. директора по

	прогнозирование.		педагогических кадров. 2. Размещение вакансий педагогических кадров на сайте колледжа.	УиНМР, начальник ОК, зав. центром ИКТ.
3.2	Обеспечение координационной работы по сопровождению выпускников и педагогических работников, поступивших в учреждения высшего профессионального педагогического образования.	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Результаты работы школы для выпускников «Трудоустройство от «А» до «Я».	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, юрисконсульт, зав. центром развития карьеры.
3.3	Заключение соглашений, договоров с ВУЗами, центрами занятости населения г. Донской и Тульской области по привлечению в колледж молодых специалистов.	ежегодно	1. Увеличение доли (%) молодых специалистов. 2. Оптимизация возрастного состава педагогических и руководящих кадров.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, юрисконсульт.
3.4	Создание системы методического сопровождения молодых специалистов на базе колледжа.	ежегодно	1. Диагностика затруднений и потребностей в деятельности молодых педагогов. 2. Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
3.5	Внедрение эффективной системы наставничества, разработки нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставничества.	2017-2018гг.	Разработанная нормативно-правовая база: – Положение о наставничестве; – Положение о школе молодого педагога; – Программа повышения профессиональной	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, юрисконсульт.

			<p>квалификации молодых преподавателей и мастеров производственного обучения «Школа молодого педагога»;</p> <p>– Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ДПК».</p>	
3.6	Создание системы материального стимулирования и поддержки молодых специалистов.	2017г.	<p>1. Субсидии на выполнение государственного задания.</p> <p>2. Материальное стимулирование из средств по приносящей доход деятельности.</p>	<p>зам. директора по УПРиМ,</p> <p>зам. директора по УиНМР,</p> <p>начальник ОК,</p> <p>юрисконсульт,</p> <p>профсоюзный комитет.</p>
3.7	Функционирование «Школы молодого педагога»	ежегодно	<p>1. Создание благоприятных условий для педагогической деятельности.</p> <p>2. Адаптация и становление молодых специалистов.</p>	<p>зам. директора по УПРиМ,</p> <p>зав. методическим кабинетом,</p> <p>руководитель ШМП.</p>
<p>4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.</p>				
4.1	Организация повышения квалификации педагогических работников с учётом запросов и развития системы образования в Тульской области.	ежегодно	Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогов и руководящих сотрудников.	<p>зам. директора по УПРиМ,</p> <p>зам. директора по УиНМР,</p> <p>начальник ОК.</p>
4.2	Организация дополнительного профессионального обучения по программам профессиональной	2017-2019гг.	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников.	<p>зам. директора по УиНМР,</p> <p>начальник ОК.</p>

	переподготовки для педагогических работников, работающих не по профилю образования.		2. Повышение качества образовательных услуг.	
4.3	Участие в группе пилотных образовательных организаций по внутрикорпоративной организации работы по развитию кадрового потенциала.	ежегодно	1. Организация в колледже системы внутрикорпоративного обучения. 2.Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 3. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.
4.4	Организация деятельности региональных стажировочных площадок в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг.	зам. директора по УиНМР, зам. директора по УПРиМ.
4.5	Совершенствование системы методического обеспечения образовательной деятельности в колледже.	ежегодно	1. Участие педагогических работников в работе методических объединений. 2. Формирование банка передового педагогического опыта.	зам. директора по УПРиМ, зав. методическим кабинетом, методисты.
4.6	Проведение мероприятий (семинаров, конференций, круглых столов и т.д.) по актуальным вопросам развития системы образования в регионе.	ежегодно	1. Организация научно-практических конференций, семинаров и т.д. 2. Обмен опытом с представителями профессионального сообщества региона.	зам. директора по УПРиМ, зав. методическим кабинетом, методисты.
4.7	Издание учебно-методических пособий,	ежегодно	1. Повышение профессиональных	зам. директора по

	журналов, сборников статей и т.д., транслирующих лучший педагогический опыт.		компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг. 3.Обобщение передового педагогического опыта.	УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
4.8	Составление графика повышения квалификации и прохождения стажировок педагогами и мастерами ПО.	ежегодно	График повышения квалификации и прохождения стажировок.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
4.9	Организация стажировки в профильных организациях, в Базовом центре «Академия Ворлдскиллс», в межрегиональных центрах компетенций.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в чемпионатах по стандартам WorldSkills.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
4.10	Организация обучения экспертов Национального чемпионата «Абилимпикс».	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в Национальном чемпионате «Абилимпикс».	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
4.11	Планирование своевременного прохождения педагогами и мастерами ПО курсов повышения квалификации и стажировок.	ежегодно	1. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации и стажировок. 2. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров не менее 1 раза в 3	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.

			года через систему курсовой подготовки.	
			3. Сертификат или протокол о стажировке с предприятия.	
5. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности				
5.1	Разработка и внедрение комплекса профориентационных мероприятий для старшеклассников, направленных на повышение интереса к педагогической профессии.	2017г.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корректировка плана профориентационной работы колледжа. 2. Приглашение старшеклассников на мероприятия, посвященные Дню учителя. 3. Привлечение молодого поколения к педагогической деятельности. 4. Повышение престижа педагогической профессии. 	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, профориентаторы.
6. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров				
6.1	Разработка и апробация критериев и показателей оценки профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников при аттестации на соответствие занимаемой должности.	2017-2018гг.	<p>Корректировка локальных нормативных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Положения об аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений ГПОУ ТО «ДПК»; – Положения об аттестационной комиссии ГПОУ ТО «ДПК» по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения 	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт.

			соответствия занимаемой должности.	
6.2	Составление графика аттестации педагогических работников.	ежегодно	График аттестации.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
6.3	Разработка перспективного плана аттестации педагогических работников.	2017 г.	План аттестации педагогов и мастеров ПО.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК.
6.4	Методическое сопровождение при аттестации педагогических работников.	ежегодно	1. Успешная аттестация педагогических работников. 2. Приказ Министерства образования Тульской области.	зам. директора по УиНМР, зав. методическим кабинетом, методисты.
6.5	Внедрение эффективных контрактов как инструмента развития кадрового потенциала.	2017г.	Разработанные локальные нормативные акты: – Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ДПК»; – Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников ГПОУ ТО «ДПК».	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, юрисконсульт, профсоюзный комитет.
6.6	Корректировка показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников колледжа.	ежегодно	Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ДПК».	администрация, профсоюзный комитет.
7. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров				
7.1	Организация обучения по дополнительным	ежегодно	Повышение профессиональных	зам. директора по УиНМР,

	профессиональным программам профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании».		компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	начальник ОК.
7.2	Аттестация заместителей директора и руководителей структурных подразделений колледжа.	по графику	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	зам. директора по УиНМР, начальник ОК, аттестационная комиссия.
8. Повышение имиджа педагогических профессий				
8.1	Разработка социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения к профессиональной деятельности педагога	2018г.	Видеореклама «Педагоги нового поколения» направленная на повышение социального статуса педагога.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР.
8.2	Участие в региональных и этапах федеральных конкурсах профессионального педагогического мастерства.	ежегодно	1. Повышение престижа педагогических профессий. 2. Победы и призовые места преподавателей и мастеров ПО.	зам. директора по УПРиМ, зам. директора по УиНМР, зам. директора по ВР, зав. методическим кабинетом.
8.3	Участие в создании электронного ресурса «Атлас педагогических новаций Тульской области», транслирующий передовой опыт региона.	ежегодно	1. Обмен передовым педагогическим опытом. 2. Повышение престижа педагогических профессий.	администрация.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов в Донской политехнический колледж;
- оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических работников;
- закрыть вакансии преподавателей по различным образовательным областям;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующие трансляции передового педагогического опыта;
- создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории;
- повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, стандартами нового поколения, современными требованиями.

К ключевым *внутренним проблемам* относятся:

- наличие вакансий преподавателей по различным образовательным областям,
- увеличение среднего возраста педагогических кадров.

Решить данные проблемы частично позволит активное взаимодействие с Тульским государственным педагогическим университетом им. Л.Н. Толстого и педагогическими университетами в соседних регионах по подбору молодых специалистов из числа выпускников:

- работа со студентами 3-4 курсов по вопросам трудоустройства,
- заключение договоров о практике студентов ВУЗа,
- гарантии со стороны колледжа по возможности предоставления мест проживания в общежитии и выплаты пособия молодым специалистам.

Риски (угрозы):

Период адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

5.1 Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы

№ п/п	Показатели и индикаторы	Этапы		
		I этап 2017 г.	II этап 2018-2019г.	III этап 2020-2021 г.
1.	Процент укомплектованности педагогическими кадрами	100%	100%	100%
2.	Процент текучести кадров	3%	2%	1%
3.	Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Донском политехническом колледже в течение пяти лет.	1	2	4
4.	Образовательный уровень педагогических и руководящих кадров	100%	100%	100%
5.	Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров	47,7	46	45
6.	Квалификационный уровень педагогических кадров	80%	90%	95%
7.	Повышение качества образовательных услуг	58,5%	59%	60%
8.	Удовлетворённость работодателей качеством образовательных услуг Колледжа	100%	100%	100%
9.	Удовлетворённость выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг колледжа	100%	100%	100%
10.	Доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно--исследовательской деятельности (%)	55%	60%	65%
11.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии (%)	100%	100%	100%
12.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена	16%	20%	25%
13.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших стажировку на предприятиях города и курсы	100%	100%	100%

	повышения квалификации (%)			
14.	Количество сотрудников, заключивших эффективный контракт	100%	100%	100%

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	<ul style="list-style-type: none">– законодательство Российской Федерации,– законы Тульской области,– постановления и распоряжения правительства Тульской области,– изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной власти Тульской области, приказы Учредителя,– Устав государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»,– лицензия на осуществление образовательной деятельности,– свидетельство о государственной аккредитации,– локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность, локальные акты по самоуправлению в колледже.
2. Научно-методическое:	Создание банка методических материалов по направлениям инновационного развития кадрового потенциала колледжа.
3. Информационное:	Информирование педагогического коллектива о характере преобразований в колледже (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды)

4. Кадровое:	<p>Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал колледжа является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантии качества образования.</p> <p>В настоящее время учебный процесс обеспечивают 189 работников, в том числе педагогических – 65 сотрудников, руководящих работников – 28. В колледже ежегодно осуществляется плановое повышение квалификации педагогических работников через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, стажировки, курсы повышения квалификации. В 2016г. курсы повышения квалификации прошли 61 человек. Мастера производственного обучения и преподаватели спецдисциплин проходят стажировку на предприятиях региона.</p>
5. Организационное:	<ul style="list-style-type: none">– формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, пополнение штата молодыми педагогами;– вооружение педагогических работников профессиональными знаниями и компетенциями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями, необходимыми для перехода на профессиональные образовательные стандарты, внедрение стандартов WorldSkills;– повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через систему курсовой

	<p>подготовки, организацию научно-исследовательской и методической работы;</p> <p>– организация стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла на высокотехнологичных предприятиях социальных партнёров.</p>
6. Мотивационное:	Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).
7. Материально-техническое:	<p>Учебная материально-техническая база колледжа сосредоточена в четырех учебных корпусах.</p> <p>Общая площадь всех зданий 16599,8 кв.м., в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none">– учебно-лабораторные здания 6367,5 кв.м.;– здание общежитий – 3535,3 кв.м.– лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, действующими тренажёрами, плакатами в соответствии с программными требованиями. <p>Фонд библиотеки на 01.01.2017 года составил 24925 экземпляров книг, из них учебной 15228 экземпляров, что составило 61% от основного фонда, в том числе новой (не старше 5 лет) – 7606 экз. Учебно-методической литературы 1050 экземпляров. Обеспеченность в соответствии с требованиями ФГОС составляет 100%.</p>