

## **КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ**

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного специального реабилитационного профессионального образовательного учреждения - техникума для инвалидов  
“Профессионально-реабилитационный центр”  
на краткосрочную перспективу (до 2025 года включительно),  
среднесрочную перспективу (до 2030 года включительно),  
долгосрочную перспективу (до 2035 года включительно).**

Санкт-Петербург  
2021

## Паспорт Концепции развития

Наименование	Концепция развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного специального реабилитационного профессионального образовательного учреждения - техникума для инвалидов “Профессионально-реабилитационный центр” на краткосрочную перспективу до 2025 года включительно, среднесрочную перспективу до 2030 года включительно, долгосрочную перспективу до 2035 года включительно.
Цель концепции	Создание практико-ориентированной образовательной среды в СПб ГБУ “Профессионально-реабилитационный центр” для подготовки конкурентоспособных и профессионально компетентных специалистов, готовых к эффективной работе, профессиональному росту и мобильности. Обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании путем обновления структуры и содержания образования, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ. Данная концепция направлена как на развитие имеющегося потенциала учреждения, так и на его качественное изменение.
Основные задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий и инфраструктуры, позволяющей обеспечить более высокий уровень для реализации прав инвалидов на получение качественного профессионального образования по выбранному профилю;</li> <li>- удовлетворение потребности граждан в получении среднего профессионального образования и соответствующей квалификации в избранной профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;</li> <li>- создание современной учебно-производственной базы, усиление роли практического обучения;</li> <li>- повышение информационной открытости, формирование информационного поля, благоприятного для развития Учреждения;</li> <li>- совершенствование профессиональной подготовки и развитие кадрового потенциала;</li> <li>- развитие, разработка и реализация информационных образовательных технологий и методов обучения, в том числе дистанционных;</li> <li>- развитие научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности субъектов образовательного процесса;</li> <li>- совершенствование содержания, форм и методов обучения и воспитания обучающихся;</li> <li>- повышение педагогического и профессионального мастерства коллектива;</li> <li>- расширение спектра предоставления дополнительных образовательных услуг для обучающихся и взрослого населения. Внедрение уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы;</li> <li>- совершенствование системы менеджмента качества Учреждения.</li> </ul>
Важнейшие показатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворённость качеством предоставляемых услуг обучающихся и их родственников;</li> <li>- количество актуализированных программ профессионального образования с учётом профессиональных стандартов;</li> <li>- количество лабораторий, учебных кабинетов, оснащённых современным оборудованием;</li> <li>- наличие победителей чемпионатов профессионального мастерства Абилимпикс, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся по программам СПО;</li> <li>- доля обучающихся, активно участвующих в культурной, общественной, спортивной деятельности (от общей численности);</li> <li>- доля педагогов, использующих в образовательном процессе информационные и образовательные технологии нового поколения (от общей</li> </ul>

	<p>численности);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля выпускников СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр», трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности или профессии (от общей их численности);</li> <li>- доля выпускников СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр», поступивших в ВУЗы (от общей численности);</li> <li>- количество дисциплин, преподаваемых дистанционно;</li> <li>- количество слушателей программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</li> <li>- положительные результаты при проведении независимой оценки качества.</li> </ul>
Основные направления концепции	<ul style="list-style-type: none"> <li>- модернизация и совершенствование системы профессиональной реабилитации;</li> <li>- внедрение системы (элементов системы) дистанционного образования;</li> <li>- совершенствование системы медико-социально-психолого-педагогической поддержки обучающихся, профориентационной работы и трудоустройства;</li> <li>- развитие материально-технической базы;</li> <li>- совершенствование организационно-управленческой структуры;</li> <li>- совершенствование кадровой политики;</li> <li>- развитие Информационно-методического центра и выставки технических средств реабилитации «Функциональный дом»;</li> <li>- укрепление имиджа СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр»;</li> <li>- установка приоритета сохранности контингента;</li> <li>- социальное партнерство;</li> <li>- развитие инновационной деятельности;</li> <li>- внедрение уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы.</li> </ul>
Источники финансирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- субсидии из бюджета Санкт-Петербурга на выполнение государственного задания;</li> <li>- поступления от иной приносящей доход деятельности;</li> <li>- субсидии на иные цели;</li> <li>- средства, привлеченные Управляющим советом.</li> </ul>
Ожидаемые конечные результаты реализации концепции и её социально-экономическая эффективность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение получения качественного профессионального образования для разных категорий обучающихся в системе среднего профессионального образования в соответствии с образовательными запросами и рынка труда;</li> <li>- развитие ключевых и профессиональных компетентностей, обучающихся;</li> <li>- повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда;</li> <li>- устойчивая система социального партнерства;</li> <li>- создание механизма систематического обновления основной образовательной профессиональной программы в соответствии с требованиями работодателей;</li> <li>- повышение эффективности деятельности и рейтинга СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» в системе СПО Санкт-Петербурга в соответствии с показателями независимой оценки качества работы образовательного учреждения;</li> <li>- создание комплекса непрерывного образования - от среднего профессионального образования к высшему образованию, к профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов;</li> <li>- обеспечение сохранности контингента обучающихся;</li> <li>- соответствие учебно-методического сопровождения образовательного процесса требованиям ФГОС СПО, отраслевым профессиональным стандартам, потребностям инновационного развития рынка труда;</li> <li>- увеличение доли выпускников, трудоустроившихся в течение одного года по</li> </ul>

	<p>окончании обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение численности обучающихся по программам дополнительного образования;</li> <li>- увеличение количества слушателей по программам профессиональной подготовки/переподготовки и повышения квалификации работников социальной сферы;</li> <li>- доля сотрудников, участвующих в инновационных образовательных программах и проектах;</li> <li>- увеличение количества педагогов, освоивших новые модели обучения, современные педагогические и информационно-коммуникационные технологии;</li> <li>- организация внеурочной деятельности обучающихся, рост количества обучающихся, занимающихся в кружках и секциях;</li> <li>- расширение спектра образовательных программ, видов учебных занятий и аттестации, реализуемых с использованием дистанционного обучения, их методическое и организационно-педагогическое сопровождение;</li> <li>- положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье учащихся в результате внедрения здоровьесберегающих технологий:</li> <li>- уменьшение количества пропусков занятий по болезни;</li> <li>- увеличение доли обучающихся, занимающихся адаптивной физической культурой и спортом;</li> <li>- увеличение объема фонда учебной, учебно-методической литературы, периодических изданий, электронными образовательными ресурсами ежегодно;</li> <li>- повышение эффективности государственно-общественного управления, системы общественного контроля качества образовательных услуг, активное использование сайта для информирования общественности о жизни СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр»;</li> <li>- увеличение количества сотрудников СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» в возрасте до 40 лет;</li> <li>- подготовленность обучающихся СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» к конкурсам профессионального мастерства среди обучающихся по программам среднего профессионального образования. Рост количества обучающихся, принявших участие в чемпионатах профессионального мастерства, олимпиадах и конкурсах;</li> <li>- сотрудничество с организациями общего, среднего профессионального и высшего образования в вопросах профориентации и преемственности обучения;</li> <li>- совершенствование материально-технического обеспечения и оснащенности образовательного процесса.</li> </ul>
<p>Система организации контроля выполнения концепции</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг реализации концепции развития;</li> <li>- ежегодные отчёты по реализации планов, проектов, подпрограмм;</li> <li>- корректировка концепции развития в соответствии с современными требованиями.</li> </ul>

## 1. Введение.

Концепция развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного специального реабилитационного профессионального образовательного учреждения - техникума для инвалидов «Профессионально-реабилитационный центр»; сокращенное наименование: СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр», (в дальнейшем именуемое «Учреждение») разработана в соответствии с целями реализации государственной социальной политики Российской Федерации и является управленческим документом, определяющим перспективы и пути развития Учреждения на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы.

В Концепции развития Учреждения определен комплекс мер, отвечающих динамике социальных, экономических и политических изменений в стране и городе, учитывающих особенности получения среднего профессионального образования инвалидами.

### **Нормативно-правовая база.**

Концепция развития Учреждения разработана на основании следующих нормативных правовых актов международного, федерального и регионального уровней, регламентирующих вопросы жизнедеятельности инвалидов:

- Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минпросвещения России от 02.09.2020 N 457 (ред. от 30.04.2021) "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.11.2020 N 60770),
- Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 16 апреля 2015 г. № 01-50-174/07-1968 «О приеме на обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья».
- Федеральный закон от 12.01.1996 №7-ФЗ № «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве»;
- Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;
- Национальный проект «Демография»;
- Федеральный проект «Старшее поколение»;
- Закон Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2021 № 3711-р «Об утверждении Концепции развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 804н, Минпросвещения России № 299, Минобрнауки России № 1154 от 14.12.2018 «Об утверждении Типовой программы сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве»;
- Государственная программа «Социальная поддержка граждан в Санкт-Петербурге»;
- Закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Закон Санкт-Петербурга от 19.12.2018 № 771-164 «О стратегии социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.05.2014 № 355 О Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 03.02.2020 № 3-рп «Об утверждении плана мероприятий по сопровождению инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве»;

- Распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 04.04.2011 № 73-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации деятельности по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к объектам социальной инфраструктуры»;
- Иные нормативно-правовые, распорядительные документы, государственные стандарты, санитарные правила и нормы.

Основные положения Концепции тесно взаимосвязаны с основными программно-целевыми установками Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года и предусматривают улучшение условий жизнедеятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, повышение доступности получения среднего профессионального образования.

Концепция развития Учреждения определяет:

- стратегические направления развития Учреждения на перспективу.
- ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития Учреждения, задает основные направления эффективной реализации государственного задания.

Концепция развития Учреждения призвана консолидировать усилия, направленные на решение задач формирования финансовых, материально-технических, кадровых и информационных ресурсов, достаточных для организации получения инвалидами среднего профессионального образования, отвечающего современным требованиям.

Концепция развития Учреждения ориентирована на получение качественного образования на основе оптимального сочетания традиционных методов и современного опыта.

Концепция развития Учреждения является открытым документом для внесения изменений и корректировок. Корректировка Концепции развития Учреждения может осуществляться ежегодно и (или) по завершению каждого этапа.

Контроль за реализацией мероприятий возлагается на директора Учреждения.

#### **Концепция предусматривает:**

- анализ потребностей современного рынка труда;
- анализ состояния и оценка эффективности образовательного процесса в Учреждении;
- анализ динамики качества образовательной и профессиональной подготовки выпускников;
- формирование стратегического партнерства Учреждения с исполнительными органами власти, бизнес-сообществом, работодателями, ВУЗами;
- разработку учебно-методической документации по новым образовательным программам;
- разработку программы и инструментария оценки качества образования;
- расширение и укрепление сферы социального партнерства;
- целевую подготовку по программам СПО;
- расширение круга партнеров по непрерывному образованию;
- расширение договорных отношений с работодателями;
- укрепление материальной базы Учреждения;
- совершенствование позитивной и успешной системы модульно-компетентностного образования;
- создание условий для стимулирования работников к творческой деятельности, совершенствованию материальной базы Учреждения;
- расширение возможностей для самостоятельной деятельности обучающихся в исследовательской и творческой направленности;
- создание механизма систематического обновления и актуализации содержания образования;
- расширение системы дополнительных образовательных услуг;
- создание механизмов формирования гражданской ответственности, правового самосознания, толерантности и способности выпускника к успешной социализации в обществе.

## **2.Основная информация об Учреждении.**

Санкт-Петербургское государственное бюджетное специальное реабилитационное профессиональное образовательное учреждение – техникум для инвалидов «Профессионально-

реабилитационный центр», сокращенное наименование: СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» создано на основании распоряжения мэра Санкт-Петербурга от 05.02.1996 № 87-р.

Учреждение функционирует на двух площадках:

Основной корпус, расположенный по адресу: 26-я линия В.О., д.26.

Учебный корпус, расположенный по адресу: Волковский пр., д.4

### Характеристика обучающихся.

Распределение обучающихся

по возрасту

Возрастная группа	%
до 20 лет	19,0
21-40 лет	55,6
41-55 лет	25,4

по группам инвалидности

Группа инвалидности	%
1	5,4
2	32,5
3	38,1
ЛОВЗ	24

по категории инвалидности:

Категория инвалидности	%
Инвалид детства	38,7
Общее заболевание	36,0
Трудовое увечье	1,0
Инвалид военной службы	0,3
ЛОВЗ	23,4

по формам заболевания:

Класс	Форма заболевания	%
II	Новообразования	2,7
IV	Болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушение обмена веществ	5,8
V	Психические расстройства и расстройства поведения	40,0
VI	Болезни нервной системы	18,6
VII	Болезни глаза и его придаточного аппарата	3,7
VIII	Болезни уха и сосцевидного отростка	3,4
IX	Болезни системы кровообращения	4,4
X	Болезни органов дыхания	1,3
XI	Болезни органов пищеварения	4,0
XIII	Болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани	13,0
XIV	Болезни мочеполовой системы	1,7
	Иные болезни	1,4

### Плановая мощность Учреждения.

Плановая мощность Учреждения по состоянию на 01.01.2021 (плановая/фактическая) – 900/999 чел.

### Структурные подразделения Учреждения.

По адресу В.О. 26 линия д. 9 находятся:

Администрация;

Бухгалтерия;

Отдел кадров;

Отдел закупок;

Служба эксплуатации;

Архив;

Информационно-методический центр;

Учебная часть;

Отделение по подготовке специалистов коммерческих специальностей;

Отделение по подготовке специалистов промышленных специальностей;

Организационно-методический отдел;

Отдел профотбора и профпробы;

Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству;

Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения;

Отдел организации воспитательной и культурно-массовой работы;

Библиотека.

По адресу Волковский пр. д.4 находятся:

Учебная часть;

Медицинская, психологическая, социальная служба;

Отделение теоретического и производственного обучения по прочим профессиям и специальностям;

Библиотека.

### **3. Характеристика внешних условий работы Учреждения.**

Внешняя среда Учреждения определяется как факторы ее внешнего окружения, которые имеют непосредственное отношение к функционированию Учреждения.

Учреждение располагается на двух площадках, таким образом внешняя среда включает два района Санкт-Петербурга: Василеостровский и Фрунзенский.

Обе площадки Учреждения обладают хорошей транспортной доступностью, рядом располагаются остановки наземного общественного транспорта, через которые проходит более 5 маршрутов с интервалом движения 5-12 мин., а также станции метро «Василеостровская», «Приморская» и «Волковская». Здания расположены на территории с удобными подъездами для всех видов автотранспорта и имеют площадки для остановки личного автотранспорта инвалидов, имеются парковочные места для инвалидов, обозначенные специальным знаком.

Деятельность Учреждения проходит в сотрудничестве с администрацией обоих районов Санкт-Петербурга, органами местного самоуправления, благотворительными, общественными, социально-ориентированными некоммерческими и коммерческими организациями.

На территории Василеостровского района Санкт-Петербурга располагается еще одно образовательное учреждение, подведомственное Комитету по социальной политике: СПб ГИПСР «Институт психологии и социальной работы», с которым у Учреждения налажены профессиональные связи.

Учреждение осуществляет партнерское взаимодействие с органами и учреждениями различной ведомственной принадлежности и негосударственного сектора: организациями и учреждениями социального обслуживания, образования, здравоохранения, медико-социальной экспертизы, труда и занятости населения, физической культуры и спорта, общественными организациями инвалидов, по широкому спектру вопросов, по организации и осуществлению совместных разработок документов, планов, концепций, обмену опытом.

Взаимодействие и взаимное информирование происходит путем проведения переговоров, встреч, круглых столов, семинаров, конференций, по обучению и повышению квалификации работников Учреждения, по организации и проведению практики, по организации досуга обучающихся.

В Учреждении ведется работа со средствами массовой информации, что благотворно влияет на имидж организации, раскрывает его сущность и привлекает абитуриентов и партнеров.

### **4. Характеристика внутренних условий работы Учреждения.**

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством на принципах единоначалия, открытости, демократичности, приоритета общечеловеческих ценностей, охраны жизни и здоровья человека, собственного развития личности.

Главной целью деятельности Учреждения является обеспечение высокого качества профессионального образования, отвечающего актуальным и перспективным потребностям личности, работодателей, общества и государства.

Для достижения этой цели Учреждение:

- добивается целенаправленного и согласованного управления всеми процессами, влияющими на качество образовательных услуг;
- исследует удовлетворенность потребителя для оценки и подтверждения выполнения его требований;
- формирует сплоченную профессиональную команду путем повышения компетентности,

создания благоприятных условий для труда и материального поощрения деловой и творческой активности сотрудников Учреждения;

- создает комфортные условия для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- совершенствует систему медико-социально-психологической поддержки обучающихся;
- создаёт условия для формирования у обучающихся гражданской ответственности, инициативности, толерантности, самостоятельности и активной интеграции на рынке труда;
- формирует взаимоотношения со всеми заинтересованными сторонами на взаимовыгодной и долгосрочной основе;
- анализирует и использует в своей практике опыт лучших поставщиков образовательных услуг с целью повышения результативности и эффективности своей деятельности;
- информирует потребителя, общество, заинтересованные организации и персонал о результатах деятельности, перспективах и планах развития Учреждения, его организационных структурах и системах управления.

### **Структура управления Учреждением.**

Руководители Учреждением в лице директора и его заместителей реализуют оперативное управление административно-хозяйственными, образовательными и социальными процессами и осуществляют мотивационно-целевую, информационно-аналитическую, планово-прогностическую, организационно-исполнительскую, контрольно-регулирующую и оценочно-результативную функции.

Структура Учреждения является линейно-функциональной. Линейность системы заключается в наличии иерархии, а функциональность системы обусловлена наличием отделов и отделений, имеющих различную функциональную направленность.

Структура Учреждения является децентрализованной, так как полномочия распределяются по нижним уровням управления.

### **Учреждение реализует следующие цели:**

- организация предоставления среднего профессионального образования инвалидам и детям-инвалидам, а также лицам с ограниченными возможностями здоровья, включая обеспечение государственных гарантий реализации их права на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования;

- организация предоставления дополнительного образования детям-инвалидам;
- организация предоставления дополнительного профессионального образования инвалидам, а также лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Предметом деятельности Учреждения является реализация:

- образовательных программ среднего профессионального образования для инвалидов, детей-инвалидов, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- дополнительных общеразвивающих программ для детей-инвалидов;
- дополнительных профессиональных программ для инвалидов, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья.

### **Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:**

- реализация образовательных программ среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программ подготовки специалистов среднего звена;

- реализация дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки;

- реализация дополнительных образовательных программ - дополнительных общеразвивающих программ;

- осуществление медицинско-оздоровительного сопровождения, включающего диагностику физического состояния обучающихся, сохранение здоровья, развитие адаптационного потенциала, приспособляемости к учебе;

- содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в Учреждении;

- проведение консультаций, конференций, семинаров и иной просветительской деятельности, направленной на реабилитацию инвалидов;

- обеспечение создания специальных условий для получения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессионального образования: проведение профессиональной ориентации, социально-психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, включающее психологическое консультирование, диагностику и консультативную деятельность, обеспечение доступной среды для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- организация работы постоянно действующей экспозиции технических средств реабилитации для инвалидов, пожилых людей и обеспечение ее периодического обновления по актуальным тематическим направлениям;
- организация питания обучающихся Учреждения;
- научные исследования и разработки в соответствии с реализуемыми программами в соответствии с целями и предметом деятельности Учреждения;
- организация и проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий в соответствии с целями и предметом деятельности Учреждения;
- проведение встреч работодателей с обучающимися, индивидуальных консультаций, мастер-классов и тренингов по вопросам трудоустройства;
- осуществление приносящей доход деятельности.

**Перечень документов, на основании которых Учреждение осуществляет свою деятельность:**

Наименование разрешительного документа	Реквизиты документа	Срок действия
Распоряжение Мэра Санкт-Петербурга	№ 87-р от 05.02.96 г.	бессрочно
Свидетельство о государственной регистрации	№ 002057 от 23.02.1996 г.	бессрочно
Устав	утвержден Распоряжением Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга от 18.09.2017г. №1624-РЗ.	бессрочно
Свидетельство о постановке на учет российской организации в налоговом органе по месту нахождения на территории Российской Федерации	Серия 78 № 008401270 19.03.1996 г.	бессрочно
Уведомление Росстата	от 16.11.2017г.	бессрочно
Свидетельства о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ)	Серия 78 № 000537349 от 10.02.2003 г.	бессрочно
Свидетельство о внесении в реестр собственности Санкт-Петербурга	от 08.08.2002 г. № 08380	бессрочно
Выписка из ЕГРН на нежилое здание, расположенное по адресу: С-Пб, линия 26 ВО, д. 9, литера А, пом. 6-Н, 16-Н, 128-Н, 19-Н, 21-Н, 23-Н и 25-Н	Оперативное управление: 78:06:0002091:1148-78/033/2018-1 от 31.01.2018	бессрочно
Выписка из ЕГРН на нежилое здание, расположенное по адресу: С-Пб, Волковский пр., д. 4, литера А	Оперативное управление: 78:13:07322102:1014-78/036/2018-1 от 31.01.2018	бессрочно
Выписка из ЕГРН на нежилое здание, расположенное по адресу: С-Пб, Волковский пр., д. 4, литера Б (гараж)	Оперативное управление: 78:13:07322102:1015-78/036/2018-1 от 31.01.2018	бессрочно
Выписка из ЕГРН на нежилое здание, расположенное по адресу: С-Пб, Волковский пр., д. 4, литера Б (гараж)	Оперативное управление: 78:13:07322102:1015-78/036/2018-1 от 31.01.2018	бессрочно

Выписка из ЕГРН на земельный участок, расположенный по адресу: С-Пб, Волковский пр., д. 4, литера А	Оперативное управление: 78:13:07322102:7-78/036/2018-1 от 31.01.2018	бессрочно
Лицензия на осуществление образовательной деятельности	Серия 78Л03 № 0002038 от 13.12.2017 г.	бессрочно
Лицензия на осуществление медицинской деятельности	№ ЛО-78-01-008737 от 10.04.2018 г.	бессрочно
Свидетельство о государственной аккредитации	Серия 78А01 № 0000942 от 30.05.2019 г.	30.05.2025 г.

Акты, свидетельства и заключения полностью соответствуют Уставу Учреждения, получены в срок.

Реализуемые в Учреждении программы подготовки, уровень и формы обучения соответствуют лицензии. Структура подготовки отвечает потребностям предприятий и организаций Санкт-Петербурга, заинтересованных в приеме на работу инвалидов.

#### **Доступность и безопасность Учреждения.**

Для обеспечения безопасности в Учреждении установлены системы автоматической пожарной сигнализации (АПС), система оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре (СОУЭ), система оперативной связи с органами УМВД и Росгвардии.

Созданы условия для беспрепятственного доступа в здания и помещения Учреждения для маломобильной группы: установлены пандусы и обозначены краевые ступени лестничного марша.

На всей территории Учреждения сформирована доступная безбарьерная среда: обеспечено наличие пандусов, вместительных лифтов, широких дверных проемов, которые обеспечивают свободу передвижения обучающихся, что приобретает особую значимость для маломобильных граждан и граждан, пользующихся креслом-коляской.

#### **Досуговая деятельность Учреждения.**

В Учреждении создана развитая система досуговой деятельности для обучающихся. Работают театральная студия «Вместе», команда КВН «ПеРЦы», спортивный и туристический клубы.

Культурно-массовая и спортивная работа проводятся в соответствии с планом мероприятий Учреждения, а также городских организаций, работающих с инвалидами.

Творческие коллективы Учреждения неоднократно становились лауреатами всероссийских и региональных смотров художественного творчества инвалидов, принимали участие в различных фестивалях и конкурсах.

#### **Коллегиальные органы управления и самоуправления Учреждения.**

Коллегиальные органы управления Образовательным учреждением создаются и действуют в соответствии с Уставом Учреждения и утвержденными положениями об этих органах.

Высшим коллегиальным органом является Общее собрание (п.п. 6.12.1-6.12.7 раздела 6 Устава).

В промежутках между Общим собранием действует Управляющий совет Учреждения (полномочия и функции определены п.п. 6.14.1-6.14.6 раздела 6 Устава).

Постоянно действующим коллегиальным органом управления также является Педагогический совет, полномочия и функции которого определены п.п. 6.13.1-6.13.4

В Учреждении действует Методический совет в соответствии с положением о Методическом совете СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» принятом 19.01.2018 протокол №12 на Педагогическом совете.

В целях обеспечения реализации прав обучающихся на участие в управлении образовательным процессом, решения важных вопросов жизнедеятельности, развития их социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив в Учреждении созданы:

- совет старост;
- профсоюзная организация обучающихся.

Совет старост избирается и действуют в соответствии с Положением о Совете старост.

В соответствии с требованиями части 2 статьи 30 Федерального Закона 273 «Об образовании в Российской Федерации», Устава в Учреждении разработана собственная внутренняя нормативная документация в виде локальных актов.

## **Кадровый состав специалистов и работников Учреждения.**

Сформирован стабильно работающий профессиональный коллектив Учреждения. В 2022 году в СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» штатное расписание насчитывает 225 штатных единиц. Фактическая численность работников – 146 чел. (из них – 8 совместителей).

Занятых ставок: 65% - с совместителями (61% - без совместителей).

Прошло обучение, повышение квалификации, переподготовку: 58 чел.:

повышение квалификации – 30 чел.;

Уровень квалификации специалистов (наличие квалификационных категорий):

-общая оценка квалификации специалистов учреждения в количественном отношении: из 138 человек (без совместителей) имеют высшее образование 103 чел., среднее профессиональное – 23 чел.

- имеют квалификационные категории по основной должности:

высшую – 25 чел.;

первую – 17 чел.

Имеют Почетную грамоту Министерства – 9 чел.

Звание «Почетный работник образования» – 1 чел.

Звание «Отличник народного просвещения» - 1 чел.

Прошли аттестацию на присвоение/ подтверждение квалификационной категории по основной должности в 2022 году: 6 чел.

Все специалисты Учреждения своевременно повышают свою квалификацию.

При подборе кадров предпочтение отдается специалистам с профильным образованием, квалификацией, профессиональной подготовкой.

Об удовлетворенности качеством образовательной деятельности педагогических кадров свидетельствуют отзывы, благодарственные письма и грамоты.

Педагогические работники систематически участвуют в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах. Характерной чертой кадровой политики администрации Учреждения является омоложение коллектива за счет притока молодых специалистов при сохранении контингента опытных работников.

Произошли изменения в части трудовых отношений между Учреждением и работниками на основе внедрения эффективного контракта. Это позволило увязать систему заработной платы работников с реально достигнутыми показателями за счет стимулирующих надбавок за результативность и высокое качество работы.

В целях поддержания положительного потенциала внутренней среды Учреждения ведется работа по формированию кадрового резерва, усилению мотивации работников и развитию управленческих навыков руководящих кадров по формированию культуры на рабочих местах, внедрению организационных мероприятий по повышению эффективности деятельности работников и формированию позитивной организационной культуры в Учреждении.

## **Материально-техническая база Учреждения.**

Материально-техническая база Учреждения соответствует требованиям подготовки квалифицированных специалистов. Все учебно-производственные мастерские, учебные классы, лаборатории соответствуют санитарно-гигиеническим нормам, пожарной безопасности и правилам охраны труда и техники безопасности.

Учреждение располагает необходимым количеством лабораторий и кабинетов для осуществления образовательного процесса. В наличии библиотека и читальный зал, задачей которых является оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса.

Все компьютеры объединены в единую локальную сеть с неограниченным доступом в Интернет и доступом к образовательным ресурсам, размещенным на сервере Учреждения.

Учебные мастерские в полной мере обеспечивают прохождение учебной практики по приобретению первичных профессиональных навыков обучающимися.

Идет пополнение и обновление учебной, материально-технической базы, учебных мастерских, кабинетов и лабораторий Учреждения, приобретение лицензированных электронных программных продуктов в учебном и производственном процессах.

В настоящее время Учреждение реализует подготовку по 3 специальностям и 9 профессиям.

## **5.Стартовые условия**

Текущее состояние развития Учреждения определено на основании SWOT-анализа.

**SWOT - анализ деятельности Учреждения на современном этапе.**

Оценка внутреннего потенциала Учреждения		Оценка перспектив развития Учреждения исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Угрозы
<b>1. Повышение качества среднего профессионального образования</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Наличие качественного информационно-методического обеспечения;</li> <li>высококвалифицированный преподавательский состав;</li> <li>созданы условия для выполнения Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования;</li> <li>ведется работа по развитию структуры ученического самоуправления, расширяющей условия для развития обучающихся и формирования у них метапредметных навыков и профессиональных компетенций, с использованием новых воспитательных практик включения обучающихся в активную общественную деятельность, систематизируются их знания по этике и этикету делового общения, управлению коллективом, менеджменту, экономике, праву и др., развивается навык поиска</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Насыщенность учебной и внеучебной деятельности, не активный отдых вне Учреждения могут привести к возможным психофизическим перегрузкам обучающихся; при организации и осуществлении воспитательной работы частично проявляется сниженная активность и незаинтересованность обучающихся в участии в жизни Учреждения;</li> <li>наличие слабоуспевающих обучающихся, склонных к пропускам занятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внедрение инновационных технологий обучения учащихся, развитие системы продуктивного взаимодействия «преподаватель - обучающийся - обучающийся», «преподаватель - группа - обучающийся», «обучающийся-обучающийся», «обучающиеся-администрация Учреждения»;</li> <li>внедрение в систему воспитательной работы Учреждения технологий социального проектирования;</li> <li>создание системы взаимопомощи выпускников Учреждения и сегодняшних обучающихся;</li> <li>привлечение социальных партнеров к решению вопросов развития Учреждения;</li> <li>более широкое вовлечение обучающихся в культурную, спортивную и волонтерскую деятельность;</li> <li>модернизация материально-технической базы Учреждения, создание учебных фирм по профилю подготовки.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение качественного уровня подготовки абитуриентов;</li> <li>консервативный подход некоторых педагогов по отношению к изменению системы взаимодействия с обучающимися может вызвать трудности при организации образовательного процесса.</li> </ul>

<p>необходимой информации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>созданы условия для стимулирования мотивации обучения и саморазвития обучающихся, их творческой самореализации в профессиональной деятельности и общественной практике;</li> <li>подключение обучающихся на старших курсах к программе по адаптации обучающихся-первокурсников способствует тому, что последние быстрее адаптируются к условиям Учреждения, требованиям, коллективу.</li> </ul>			
<p><b>2. Создание условий для творческой самореализации обучающихся, формирования и развития у них профессионально значимых качеств и профессиональной компетенции</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Сложившаяся и апробированная воспитательная система;</li> <li>наличие комплексных целевых воспитательных программ;</li> <li>наличие у педагогов опыта реализации совместных проектов с обучающимися.</li> <li>поддержка реализации социальных инициатив со стороны администрации (административная, ресурсная, информационная).</li> <li>наличие в программах подготовки специалистов среднего звена дисциплин,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаточная подготовка обучающихся к реализации социальных проектов, преобладание мотивации избегания неудачи у значительной части обучающихся;</li> <li>дефицит временных ресурсов, как у преподавателей, так и у обучающихся;</li> <li>не все преподаватели способны заниматься выявлением и развитием мотивированных и талантливых обучающихся;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение эффективности работы с обучающимися с привлечением социальных партнеров;</li> <li>систематизация и обеспечение вариативности деятельности обучающихся;</li> <li>привлечение преподавателей для участия в развитии и совершенствовании знаний и талантов обучающихся, развитии умений и навыков социального проектирования и самоуправления;</li> <li>создание системы мероприятий, направленных на вовлечение обучающихся в работу органов ученического самоуправления, к</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение численности обучающихся, или изменение уровня абитуриентов в связи с демографической ситуацией;</li> <li>ограниченные возможности здоровья обучающихся;</li> <li>недостаточное финансирование системы образования, ограничивающее возможности привлечения со стороны профессионалов, консультантов, научных деятелей для качественного и полноценного развития талантливых обучающихся.</li> </ul>

<p>модулей, курсов, направленных на развитие навыков управления и организации коллектива, а также организационных и коммуникативных умений обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие объединений по интересам, опыт достижений обучающихся во внеучебной деятельности;</li> <li>• регулярность проведения совета старост.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• трудности поддержания связей между обучающимися и преподавателями в связи с наличием двух площадок.</li> </ul>	<p>участию в олимпиадах, конференциях и т.д. - в форме конкурсов, викторин, брейн-рингов и т.п.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание рабочих групп для решения конкретных задач и распределение обязанностей.</li> </ul>	
--	---	---	--

### 3. Качество жизни обучающегося: границы и возможности Учреждения.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Расписание, учебная и внеучебная деятельность, кабинеты, оборудование соответствуют СанПиНам;</li> <li>• постоянный медико-психологический контроль и мониторинг обучающихся по медицинским показаниям;</li> <li>• отлаженное расписание работы столовой;</li> <li>• просветительская работа педагогического состава Учреждения на темы здоровьесбережения;</li> <li>• спортивная работа (спортивные мероприятия, эстафеты, проведение дней здоровья, спартакиад);</li> <li>• организация медицинских осмотров для преподавателей;</li> <li>• использование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствует возможность для проведения занятий в крупных спортивных комплексах, бассейне, на катке, лыжах и других видов спортивной деятельности;</li> <li>• трудности проведения воспитательных мероприятий во внеучебное время в связи с низкой мотивированностью обучающихся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение социальных партнеров, меценатов, спонсоров для повышения качества материально-технической базы Учреждения;</li> <li>• участие в городских мероприятиях, сотрудничество с учреждениями дополнительного образования;</li> <li>• привлечение выпускников Учреждения для оказания социальной и психологической поддержки обучающимся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Перегрузка обучающихся учебной и внеучебной деятельностью;</li> <li>• нездоровый и мало контролируемый образ жизни части семей обучающихся;</li> <li>• ограниченные возможности здоровья обучающихся.</li> </ul>
---	--	---	---

<p>здоровьесберегающих технологий во время проведения занятий (использование мультимедийных технологий, зарядка, физкультминутка);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение воспитательных мероприятий, направленных на сплочение обучающихся и создание благоприятного климата в Учреждении.</li> <li>• наличие кабинетов, лабораторий и мастерских, оснащённых оборудованием для проведения занятий с обучающимися;</li> <li>• наличие материально-технической базы для проведения лабораторно-практических занятий и учебных практик по профессиям и специальностям;</li> <li>• оптимальный режим работы Учреждения.</li> </ul>			
<p><b>4. Качество работы Учреждения - слагаемое достижений, работающих в ней преподавателей и мастеров производственного обучения.</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие в Учреждении профессиональной команды педагогов, имеющих знаки отличия местного и всероссийского уровня;</li> <li>• регулярно проводимые предметные декады, школы профессионального мастерства, заседания методического совета;</li> <li>• коллектив сложившийся, профессиональный и творческий;</li> <li>• преподаватели регулярно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возрастные кадры, коллектив редко обновляется молодыми специалистами;</li> <li>• работа некоторых кураторов групп частично осуществляется не должным образом, вследствие чего страдает профессионализм в общем, а также поведение обучающихся;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Перераспределение обязанностей членов коллектива;</li> <li>• развитие системы информирования и мотивирования педагогического коллектива на участие в опытно-экспериментальной работе и инновационной деятельности;</li> <li>• разработка направлений деятельности педагогов по освоению и применению технологии социального проектирования;</li> <li>• использование положительного опыта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточная системность в работе с педагогическим коллективом, существующие разногласия негативно сказываются на образовательной деятельности учреждения в целом;</li> <li>• в связи с недооценкой воспитательной работы в Учреждении со стороны ряда преподавателей отмечаются негативные тенденции в</li> </ul>

<p>участвуют в конференциях, круглых столах, конкурсах различного уровня, занимают призовые места;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогический состав регулярно посещает курсы повышения квалификации, происходит обмен опытом через систему методических семинаров практиков, по различным направлениям педагогической деятельности, а также через участие в работе методических комиссий и в результате самообразования;</li> <li>• наличие специалистов, заинтересованных в реализации проектной деятельности и имеющих благоприятный психологический контакт с обучающимися.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на участие в конкурсах различного уровня необходимы большие физические и финансовые затраты;</li> <li>• часть педагогического коллектива психологически не готовы меняться для работы с обучающимися по новым методикам, участвовать в инновационной деятельности; присутствует консерватизм, некоторые опасения;</li> <li>• сложности работы с педагогическим коллективом в связи с наличием двух площадок.</li> </ul>	<p>деятельности других образовательных учреждений, распространение опыта подобной деятельности, проведение конференций, демонстрация возможностей подобной деятельности и возможных перспектив;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение квалификации педагогических работников и мастеров производственного обучения;</li> <li>• совершенствование организации внеаудиторной нагрузки преподавателей и мастеров производственного обучения.</li> </ul>	<p>учебной деятельности обучающихся и их включении в общественную жизнь Учреждения.</p>
---	--	---	---

**5. Качество социального партнерства: активация возможностей, поиск новых ресурсов.**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие стабильных социальных партнёров и баз практик, для обучающихся;</li> <li>• совместная деятельность с Санкт-Петербургским государственным Институтом психологии и социальной работы;</li> <li>• в связи с взаимодействием с другими учреждениями, подведомственными Комитету по социальной политике, появляются новые ресурсы и возможности для</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не в полной мере используется «База знаний» Учреждения для обмена знаниями и опытом педагогов;</li> <li>• ограниченная возможность выездного обучения педагогов и мастеров производственного обучения для обмена опытом и знаниями в профессиональном</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение сторонних специалистов для обогащения опыта, активации возможностей, поиска новых идей и ресурсов;</li> <li>• возможность организации выездного обучения преподавателей и обучающихся для обогащения опыта и обновления знаний;</li> <li>• использование ресурсов организаций-партнеров;</li> <li>• совершенствование работы сайта и электронной «Базы знаний» для</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ограничение состоит в наличии двух площадок, что затрудняет проведение совместных мероприятий, а также вызывает затруднения в составлении расписания занятий с внешними специалистами;</li> <li>• Нет достаточного взаимодействия с организациями, коммерческими</li> </ul>
--	---	--	--

<p>развития, применения и передачи опыта педагогической и воспитательной работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• преподаватели пользуются предметными сайтами, Интернет-ресурсами для обогащения опыта, с помощью Интернет-портала общаются с педагогами других городов, происходит обмен опытом;</li> <li>• использование связей, обучающихся (выпускников Учреждения) с другими образовательными учреждениями как города, так и Ленинградской области.</li> </ul>	<p>педагогическом сообществе с целью расширения профессиональных связей.</p>	<p>обучающихся и преподавателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• существующая потребность (хоть и небольшая) в выпускниках Учреждения у предприятий города;</li> <li>• укрепление связей с работодателями, расширение базы прохождения практики обучающихся, оказание помощи в трудоустройстве выпускников.</li> </ul>	<p>предприятиями для активации возможностей и привлечения новых ресурсов.</p>
--	--	---	---

## **Итоги SWOT-анализа работы Учреждения.**

- Имеется опыт по внедрению информационных технологий и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.
- Педагогический коллектив с высоким профессиональным уровнем и творческим потенциалом.
- Опыт работы с социальными партнерами в организации учебной и внеучебной деятельности обучающихся является весомым потенциалом в расширении условий для предоставления доступного качественного образования обучающихся и реализации их социальных инициатив в соответствии с запросами личности.
- Формируется система ученического самоуправления, организованная работа органов государственно-общественного управления Учреждения, работа общественных организаций являются основой для расширения социальной открытости Учреждения для окружающего социума и создания системы эффективного управления учреждением в условиях ведения опытно-экспериментальной работы и инновационной деятельности.
- Выстроена система включения обучающихся в воспитательные и профориентационные мероприятия разного уровня, налажена система информирования обучающихся и преподавателей с использованием социальных сетей, сайта, что сокращает время поиска необходимой информации. Вариативность и комплексность воспитательных мероприятий позволяет создать условия для развития личности обучающихся. Обучающиеся быстрее адаптируются к Учреждению, учебному процессу, требованиям, коллективу.
- Выстроена система работы с социально активными, одаренными и талантливыми обучающимися. Проводятся заседания клубов по интересам, индивидуальные консультации, конференции, участие в интеллектуальных играх, выездных проектах.
- Налажена работа медико-психолого-педагогического сопровождения обучающихся во время учебной и внеучебной деятельности.

### **Риски.**

- моральное и физическое старение оборудования, компьютеров, помещений требует больших финансовых затрат;
- Недостаточный уровень гражданского самосознания, социальной активности, культуры поведения и общения, принятия ценностей здорового образа жизни среди абитуриентов;
- Низкое качество подготовленности абитуриентов, поступающих в Учреждение;

## **6. Цели и задачи реализации концепции.**

**Целью Концепции развития Учреждения** является обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании путем обновления структуры и содержания образования, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ. Данная концепция направлена как на развитие имеющегося потенциала учреждения, так и на его качественное изменение.

Реализация данной концепции развития должна повысить эффективность использования всего потенциала Учреждения. Так, экономическая эффективность будет выражаться не только в целевом использовании в полном объеме имеющейся материально-технической базы, но и ее развития, путем привлечения дополнительных материальных ресурсов.

Внедрение дистанционного обучения (элементов дистанционного обучения) позволит существенно увеличить охват инвалидов, нуждающихся в профессиональном образовании.

Усовершенствование «Учебной фирмы», способствующей профессиональному становлению обучающихся, введение в вариативную часть учебного плана адаптивных курсов «Основы финансовой грамотности», «Основы поиска работы и трудоустройства», «Психология личности и профессиональное самоопределение», «Коммуникативный практикум» и «Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний», «Основы компьютерной грамотности» открывают возможность повышения процента самозанятости выпускников, снятия у них коммуникативного барьера и интеграции их в общество.

Перераспределение образовательных программ, внедрение новых программ профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования, оптимизация деятельности структурных подразделений и служб повысит качество профессиональной реабилитации и, как следствие, процент трудоустройства выпускников.

Создание «социального лифта» приведет к внедрению уникальной многоуровневой

системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы.

Развитие инновационной деятельности позволит аккумулировать накопленный внутренний и внешний опыт в области профессиональной реабилитации и транслировать его для использования профессиональными образовательными организациями и подведомственными учреждениями Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Все в комплексе должно в конечном итоге не только повысить конкурентоспособность Учреждения, но и вывести его на уровень флагмана в области профессиональной реабилитации и абилитации инвалидов в Северо-западном регионе.

**Концепция направлена на решение следующих задач:**

1. Создание условий и инфраструктуры, позволяющей обеспечить более высокий уровень для реализации прав инвалидов на получение качественного профессионального образования по выбранному профилю.
2. Удовлетворение потребности граждан в получении среднего профессионального образования и соответствующей квалификации в избранной профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии.
3. Создание современной учебно-производственной базы, усиление роли практического обучения.
4. Повышение информационной открытости, формирование информационного поля, благоприятного для развития Учреждения
5. Совершенствование профессиональной подготовки и развитие кадрового потенциала.
6. Развитие, разработка и реализация информационных образовательных технологий и методов обучения, в том числе дистанционных.
7. Развитие научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности субъектов образовательного процесса.
8. Совершенствование содержания, форм и методов обучения и воспитания обучающихся.
9. Повышение педагогического и профессионального мастерства коллектива.
10. Расширение спектра предоставления дополнительных образовательных услуг для обучающихся. Внедрение уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы.
11. Совершенствование системы менеджмента качества Учреждения.

**7. Целевые индикаторы**

Состав индикаторов реализации Концепции развития Учреждения увязан с основными мероприятиями и позволяет оценить ожидаемые результаты и эффективность ее реализации.

№ п/п	Задачи Концепции развития Учреждения, наименование и единица измерения целевого показателя	Значение целевого индикатора по годам				
		2022	2023	2025	2030	2035
Задача 1. Создание условий и инфраструктуры, позволяющей обеспечить более высокий уровень для реализации прав инвалидов на получение качественного профессионального образования по выбранному профилю						
1.1	Индикатор 1. Исполнение ГЗ (%)	Не менее 95	Не менее 95	Не менее 95	Не менее 95	Не менее 95
1.3	Индикатор 2. Соответствие учебно-методического сопровождения образовательного процесса требованиям ФГОС СПО, отраслевым профессиональным стандартам, потребностям инновационного развития рынка труда (%).	100	100	100	100	100

Задача 2. Удовлетворение потребности граждан в получении среднего профессионального образования и соответствующей квалификации в избранной профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии						
2.1	Индикатор 1 Удовлетворённость качеством предоставляемых услуг обучающихся и их родственников (%)	85	90	95	96	98
2.2	Индикатор 2 Обеспечение сохранности контингента обучающихся (%)	69	75	80	85	90
Задача 3. Создание современной учебно-производственной базы, усиление роли практического обучения						
3.1	Индикатор 1 Количество заключенных соглашений на учебно-производственную практику (шт.)	40	40	45	50	55
3.2	Индикатор 2 Создание учебно-производственных комплексов (шт.)		1	2	3	3
Задача 4. Повышение информационной открытости, формирование информационного поля, благоприятного для развития Учреждения						
4.1	Индикатор 1. Количество публикаций в СМИ (шт.)	500	550	700	900	1000
4.2	Индикатор 2. Количество просмотров (чел.)	500	1000	5000	8000	10000
Задача 5. Совершенствование профессиональной подготовки и развитие кадрового потенциала						
5.1	Индикатор 1 Укомплектованность учреждения кадрами (%)	61	65	70	75	80
5.2	Индикатор 2. Доля специалистов, повысивших квалификацию (%)	40	45	55	60	65
Задача 6. Развитие, разработка и реализация информационных образовательных технологий и методов обучения, в том числе дистанционных						
6.1	Индикатор 1 Доля системы дистанционного (элементов системы) образования (%)			10	10	15
Задача 7. Развитие научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности субъектов образовательного процесса						
7.1	Индикатор 1 Доля сотрудников, участвующих в инновационных образовательных программах и проектах (%);	2	5	10	20	30
7.2	Индикатор 2 Доля обучающихся, принявших участие в чемпионатах профессионального мастерства различного уровня, олимпиадах и конкурсах до (%);	15	15	20	25	30
Задача 8. Совершенствование содержания, форм и методов обучения и воспитания обучающихся						
8.1	Индикатор 1 Количество проведенных мероприятий (шт.)	230	250	300	350	450
8.2	Индикатор 2	25	25	30	35	40

	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (%)					
8.3	Индикатор 3 Доля обучающихся, занимающихся в кружках и секциях (%)	25	30	35	40	40
<b>Задача 9. Повышение педагогического и профессионального мастерства коллектива</b>						
9.1	Индикатор 1 - Доля педагогов, освоивших новые модели обучения, современные педагогические и информационно-коммуникационные технологии (%)	40	45	50	65	80
9.2	Индикатор 2. Доля сотрудников, вовлеченных в научно-методическую работу (%)	40	45	55	70	90
9.3	Индикатор 3. Доля сотрудников, принявших участие в круглых столах, семинарах и т.п. (%)	40	45	55	70	90
<b>Задача 10. Расширение спектра предоставления дополнительных образовательных услуг для обучающихся. Внедрение уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы.</b>						
10.1	Индикатор 1 Доля обучающихся по программам дополнительного образования (%)	35	38	40	45	50
10.2	Индикатор 2 Увеличение количества слушателей по программам профессиональной подготовки/переподготовки и повышения квалификации работников социальной сферы (чел)	410	420	450	500	550
<b>Задача 11. Совершенствование системы менеджмента качества Учреждения.</b>						
11.1	Индикатор 1. Доля работодателей, удовлетворенных качеством подготовки выпускников (%)	60	70	80	80	90
11.2	Индикатор 2. Доля сотрудников, удовлетворенных административным управлением (%)	60	70	80	85	90

## 8. Перечень программных мероприятий

Для реализации Концепции развития Учреждения необходимо комплексное проведение мероприятий по следующим направлениям:

1. Организационно-штатные мероприятия – оптимизация штатного расписания Учреждения.
  2. Организационно-технические мероприятия - продолжение формирования доступной среды, укрепление материально-технической базы Учреждения, проведение текущих и капитальных ремонтов и прочее.
  3. Мероприятия направленные, на совершенствование системы менеджмента качества – проведение анкетирований и опросов, внутреннего аудита и прочее.
  4. Мероприятия, направленные на повышение качества и доступности получения образования – совершенствование педагогического процесса,
  5. Развитие системы дополнительного образования в Учреждении.
- Мероприятия настоящей Концепции развития Учреждения с указанием сроков их реализации приведены в приложении (приложение 1).

## 9. Ресурсное обеспечение

Реализация целей и приоритетных направлений Концепции развития Учреждения обеспечивается посредством следующих механизмов:

### 1. Нормативно-правовые:

- подготовка предложений по развитию и совершенствованию нормативно-правовой базы в сфере профессиональной реабилитации;
- совершенствование подходов и методов социальной защиты инвалидов, их прав и законных интересов.

### 2. Организационно-управленческие:

- разработка и реализация планов по реализации Концепции;
- участие в межведомственном взаимодействии;
- взаимодействие с образовательными организациями, организациями социального обслуживания, медицинскими и иными организациями;
- изучение и распространение современного опыта работы в области профессиональной реабилитации.

### 3. Кадровые:

- психолого-педагогическая поддержка персонала в целях профилактики профессионального выгорания;
- повышение престижа труда в сфере профессиональной реабилитации, разработка комплекса мер по поддержке труда сотрудников, в том числе и экономических;
- повышение уровня квалификации сотрудников Учреждения, расширение их профессиональных компетенций, в том числе, посредством активного участия в семинарах, конференциях, круглых столах в качестве слушателей и докладчиков;
- мотивация и стимулирование профессионального роста и личностного развития сотрудников.

### 4. Финансово-экономические:

- создание необходимых ресурсов для развития деятельности Учреждения;
- финансовое обеспечение мероприятий Концепции развития Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований.

### 5. Информационные:

- организация информационной поддержки деятельности Учреждения с привлечением региональных и общероссийских средств массовой информации.

## 10. Ожидаемые результаты реализации Концепции.

**Реализация Концепции развития Учреждения позволит достичь следующих результатов:**

- обеспечение получения качественного профессионального образования для разных категорий обучающихся в системе среднего профессионального образования в соответствии с образовательными запросами и рынка труда;
- развитие ключевых и профессиональных компетентностей обучающихся;
- создание комплекса непрерывного образования - от среднего профессионального образования к высшему образованию, к профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов;
- осуществление системы целевой подготовки специалиста совместно с работодателем;
- совершенствование позитивной и успешной системы модульно-компетентностного образования;
- повышение удовлетворенности обучающихся качеством образовательных услуг;
- повышение у обучающихся мотивации к обучению по выбранной специальности;
- повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда;
- устойчивая система социального партнерства;

- создание механизма систематического обновления основной образовательной профессиональной программы в соответствии с требованиями работодателей;
- отработка подходов в реализации здоровьесберегающих технологий;
- расширение системы дополнительных образовательных услуг и сферы производственной деятельности;
- создание условий для творческого саморазвития и профессиональной самореализации обучающихся;
- создание механизмов формирования гражданской ответственности, правового самосознания, толерантности и способности к успешной социализации в обществе;
- создание условий для привлечения обучающихся к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формирование стремления к здоровому образу жизни;
- увеличение количества инновационных образовательных практик, повышение качества образовательных и воспитательных услуг;
- внедрение системы дистанционного обучения;
- установление стабильных партнерских отношений с учреждениями образования и науки, общественными организациями по проблеме развития органов ученического самоуправления как фактора социализации обучающихся;
- повышение кадрового потенциала и совершенствование имиджа Учреждения;
- рост числа обучающихся, вовлеченных в работу органов ученического самоуправления, участвующих в научно-исследовательской, проектной, общественной деятельности;
- повышение социальной компетентности обучающихся и улучшение психологического климата в Учреждении;
- позитивная динамика адаптации первокурсников.

#### **Реализация Концепции развития Учреждения будет способствовать:**

- повышению качества предоставления социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания получателям социальных услуг;
- повышению удовлетворенности качеством социальных услуг;
- снижению заболеваемости получателей социальных услуг;
- формированию позитивного общественного мнения о государственных стационарных учреждениях системы социального обслуживания населения;
- повышению конкурентоспособности Учреждения;
- повышению эффективности освоения бюджетных средств, при оптимизации и расширении спектра предоставляемых услуг;
- повышению уровня комплексной безопасности;
- совершенствованию системы управления охраной труда в учреждении;
- повышению престижа труда в сфере социального обслуживания.

### **11. Основные методы достижения целей.**

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на развитие организации, сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, позволяет выявить основные методы достижения целей.

#### **Модернизация и совершенствование системы профессиональной реабилитации.**

##### **Развитие системы профессионального образования.**

1. Определение, лицензирование и открытие актуальных направлений подготовки специалистов по программам среднего профессионального образования.
2. Распределение реализуемых образовательных программ и обучающихся между образовательными площадками:
  - Васильевский остров: программы СПО, программы повышения квалификации.
  - Волковский: программы СПО, программы профподготовки.
3. Заключение договоров с организациями, подведомственными Министерству обороны, МВД, МЧС, учреждениями здравоохранения и спорта. Прием на профессиональную реабилитацию и переподготовку служащих, комиссованных по инвалидности.

4. Внедрение системы непрерывного образования: после обучения по программе «Социальный работник», возможность продолжения образования в Санкт-Петербургском государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы» по программе «Социальная работа».
5. Введение в каждую программу профессионального образования адаптационных курсов.
6. Усовершенствование «Учебной фирмы».

#### **Внедрение системы (элементов системы) дистанционного образования.**

1. Выявление возможности и ограничения применения дистанционного обучения в Учреждении;
2. Планирование ресурсов, которые обеспечат бесперебойную работу системы (технические, информационные, кадровые, финансовые, временные ресурсы);
3. Создание структуры дистанционного обучения;
4. Разработка модели системы дистанционного обучения, на основе которой в дальнейшем может быть реализован вариативный подход к организации дистанционного обучения в Учреждении;
5. Создание модели образовательного информационного интернет - портала, где будет размещена информация для обучающихся;
6. Разработка единого перечня и базы учебно-методических материалов, используемых в системе дистанционного образования и рекомендаций к применению;
7. Проведение серии обучающих семинаров для преподавателей дистанционного обучения.

#### **Совершенствование системы медико-социально-психолого-педагогической поддержки обучающихся, профориентационной работы и трудоустройства.**

1. Организация и проведение профориентационной работы с последующим обучением получателей социальных услуг в учреждениях, подведомственных Комитету по социальной политике Санкт-Петербурга;
2. Создание банка данных о лицах с инвалидностью или ЛОВЗ, обучающихся в общеобразовательных организациях Санкт-Петербурга, для осуществления с ними профориентационной работы, а также для изучения их потребностей в профессиональном образовании и обучении.

#### **Развитие МТБ.**

1. Разработка дизайн-проекта внутреннего оформления помещений, разработка фирменного стиля Учреждения;
2. Охват и использование в основной деятельности всех помещений Учреждения;
3. Создание малого спортивного комплекса, включающего тренажерный зал и спортзал для игровых видов спорт;
4. Создание на базе Функционального дома учебного полигона технических средств реабилитации: пробные рабочие места для инвалидов, возможность апробации в действии технических средства реабилитации с информированием о возможностях льготного получения или приобретения вышеуказанных средств;
5. Модернизация и актуализация технического оснащения процесса профессиональной реабилитации (как образовательных услуг, так и сопутствующих).

#### **Совершенствование организационно-управленческой структуры.**

Оптимизация управленческого аппарата, создание оптимальной управленческой структуры:

1. Обеспечение эффективности взаимодействия Учреждения с органами управления образованием, службой занятости и общественными организациями города;
2. Совершенствование системы мотивации деятельности преподавателей и сотрудников;
3. Компьютеризация системы управления Учреждением;
4. Совершенствование ученического самоуправления Учреждения;
5. Оптимизация разграничений функций и ответственности административно-управленческого персонала.

#### **Совершенствование кадровой политики:**

В настоящее время в Учреждении сформирован высококвалифицированный педагогический коллектив. Работает система повышения квалификации педагогических работников. Основной организационной формой повышения квалификации являются курсы повышения квалификации на базе Академии постдипломного педагогического образования или

ресурсных центров Санкт-Петербурга, а также участие в семинарах, конкурсах и конференциях, проводимых в городе и за его пределами, участие в разработке рабочих программ, учебно-методических пособий и т.д. Результаты повышения квалификации учитываются при аттестации сотрудников Учреждения.

Развитие кадрового потенциала Учреждения в соответствии с современными требованиями к подготовке специалистов.

Основные направления:

- мониторинг кадровой обеспеченности Учреждения;
- переподготовка, повышение квалификации и стажировка преподавателей, мастеров производственного обучения;
- организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников в части, касающейся реализации дополнительных профессиональных программ;
- организация повышения квалификации для различных категории сотрудников Учреждения;
- привлечение высококвалифицированных специалистов компаний-работодателей для участия в учебном процессе

### **Развитие Информационно-методического центра и выставки технических средств реабилитации «Функциональный дом»:**

1. Сбор и обобщение информации по профессиональной реабилитации инвалидов. Разработка методик по работе с различными категориями инвалидов и ЛОВЗ, аккумуляция и трансляция накопленного опыта (программа совместной деятельности с Федеральным научным центром реабилитации инвалидов им Г.А. Альбрехта). Создание ресурсного центра по вопросам профессиональной реабилитации инвалидов и ЛОВЗ;
2. Создание на базе «Функционального дома» учебного полигона технических средств реабилитации;
3. Разработка системы эффективной рекламы;
4. Разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования для работников социальной сферы, в том числе по тематике «Доступная среда», «Технические средства реабилитации», «Использование ТСР при организации и осуществлении поддерживаемого проживания и проживания в стационарных условиях»;
5. Организация и проведение модуля по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» в рамках учебного процесса техникума для всех профессий и специальностей;
6. Постоянная и своевременная модернизация специальных рабочих и учебных тренажеров:
  - компьютерное рабочее место для инвалидов по зрению;
  - специальное учебное рабочее место инвалида с нарушениями опорно-двигательного аппарата;
7. Организация встреч с потенциальными работодателями с целью открытия новых рабочих мест для инвалидов на предприятиях с использованием специальных рабочих мест (с демонстрацией рабочих мест, представленных в ФД с возможностью дальнейшего обучения и тренировки, а также подбор вариантов рабочих мест под конкретные требования работодателей совместно с фирмами-поставщиками с учетом рекомендаций эрготерапевта);
8. Привлечение новых источников распространения информации о деятельности Функционального дома (расширение функционала официального сайта, привлечение СМИ). Разработка системы эффективной рекламы;

### **Укрепление имиджа Учреждения.**

Имидж Учреждения — это система показателей, направленных на достижение конкретных целей. Для реализации намеченных целей необходим постоянный контроль за выполнением разработанных программ, проектов, планов с исправлением допущенных в прошлом ошибок. Принятие эффективных решений невозможно без адекватного информационного обеспечения, включающего мониторинг текущего состояния и системы анализа и прогнозов, что обеспечивает система менеджмента качества Учреждения. Профориентационная работа направлена на укрепление имиджа Учреждения, его положительной репутации, организацию и повышение эффективности рекламно-информационной, презентационной и выставочной деятельности, пропаганду достижений и распространение информации о деятельности Учреждения в средствах массовой информации и периодических изданиях.

1. развитие и поддержание благоприятного имиджа Учреждения на рынке образовательных услуг, за счет проведения мероприятий, в частности использования стратегии клиентоориентированного подхода в системе взаимоотношений с потребителями образовательных услуг;
2. формирование имиджа посредством активного позиционирования Учреждения в социально-культурную и образовательную структуру региона.

Основные направления:

- отслеживание востребованности выпускников на рынке труда, уровня заработной платы в первый год после окончания обучения в Учреждении;
- формирование и расширение запросов работодателей на производственную практику;
- расширение участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства, симпозиумах, вебинарах, мастер-классах;
- формирование у обучающихся навыков самопрезентации, корпоративной культуры, эмоциональной и грамотной речи, здорового образа жизни.

#### **Установка приоритета сохранности контингента.**

Обеспечение сохранения контингента обучающихся, не снижая качества образовательного процесса и подготовки квалифицированных специалистов высокого уровня.

Основные направления:

3. проведение мониторинга сохранности контингента по специальностям и профессиям в течение всего периода обучения с последующим обсуждением его результатов на заседаниях методических комиссий, педагогических и методических советов;
4. проведение мероприятий по профессиональной ориентации, социально-профессиональной адаптации и самоопределению обучающихся;
5. проведение комплексной работы по адаптации обучающихся на начальном этапе обучения;
6. проведение воспитательных мероприятий и кураторских часов, направленных на изучение личности обучающегося, создание здорового психологического микроклимата в группе, воспитание положительной мотивации к обучению;
7. привлечение обучающихся к исследовательской работе, участию в районных, городских, региональных и др. конкурсах, конференциях, проектах;
8. проведение систематической работы по профилактике правонарушений;
9. обеспечение максимальной занятости и активной деятельности обучающихся во внеучебное время (кружки, факультативы, библиотеки, секции и т.д.);
10. формирование у обучающихся стремления к здоровому образу жизни, с применением здоровьесберегающих технологий на занятиях;
11. применение программы поощрения обучающихся.

#### **Социальное партнерство.**

Совершенствование системы отношений между Учреждением и заинтересованными организациями.

Основные направления в работе:

1. участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
2. совершенствование работы по содействию в трудоустройстве выпускников;
3. участие работодателей в разработке образовательных программ по специальностям, реализуемым в Учреждении, в перечне требований, предъявляемых к молодому специалисту;
4. расширение и совершенствование физкультурно-оздоровительной работы (спортивные центры и бассейны).

#### **Развитие инновационной деятельности.**

Развитие инновационной деятельности позволит аккумулировать накопленный внутренний и внешний опыт в области профессиональной реабилитации и транслировать его для использования профессиональными образовательными организациями и подведомственными учреждениями Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга. Цель: повышение конкурентоспособности Учреждения и обеспечение высокого качества образовательных услуг.

Основные направления:

- создание высокоадаптивной образовательной среды;
- подготовка высококвалифицированных педагогических кадров;

- разработка инновационно-образовательных технологий;
- усовершенствование инновационных форм деятельности (инновационные площадки, творческие объединения, проектные группы и т.п.);
- создание инновационной системы партнерства;
- создание современной ресурсной базы и инфраструктуры;

Ключевые проекты инновационной деятельности:

1. организационная модель профессиональной и социальной реабилитации инвалидов молодого возраста в условиях, максимально приближенных к месту проживания.
2. подготовка социальных участковых.
3. социальные работники для семей с детьми-инвалидами.

### **Внедрение уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы.**

Расширение спектра предоставления дополнительных образовательных услуг для обучающихся и взрослого населения путем внедрения уникальной многоуровневой системы профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации работников социальной сферы. Внедрение этой системы выгодно и самому Учреждению:

- повышение качества образования;
- снижение текучки кадров;
- развитие преподавательского состава;
- внедрение инноваций.

Основные направления:

- определение потребностей на рынке;
- объективная оценка наличия квалифицированных педагогических кадров (наличие нужного уровня умений, навыков, компетенций);
- формирование бюджета (возможность привлечения сторонних специалистов, система мотивации собственных преподавателей, приобретение необходимого оборудования и материалов);
- определение методов и форм обучения;
- разработка и согласование учебных программ, форм аттестации;
- анализ полученных результатов.

## **12. Показатели эффективности реализации Концепции**

### **Повышение качества образования.**

- доля лиц, принятых на программы среднего профессионального образования и имеющих средний балл аттестата выше 3,5;
- доля обучающихся Учреждения, получивших диплом среднего профессионального образования;
- доля обучающихся Учреждения, получивших диплом среднего профессионального образования с отличием;
- доля обучающихся Учреждения, получающих академическую стипендию;
- доля педагогических работников, занятых внедрением в учебный процесс инновационных образовательных технологий и методов обучения;
- доля программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, реализуемых с использованием дистанционного обучения.

### **Повышение востребованности выпускников.**

- увеличение количества предприятий, являющимися базами практик;
- доля обучающихся участников программ, реализуемых с участием работодателей (включая организацию учебной и производственной практики, оценку результатов);
- доля программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, реализуемых на базе инновационных площадок;
- доля обучающихся, имеющих портфолио профессиональных достижений;
- удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг Учреждения;

### **Повышение кадрового профессионализма**

- доля педагогических кадров, прошедших повышение квалификации;
- численность педагогического коллектива с высшим образованием
- численность педагогического коллектива с высшей квалификационной категорией, первой

- квалификационной категорией;
- награды педагогов;
- участие в городских и российских конкурсах;
- уровень ИКТ- компетентности.

### **13. Анализ интересов стейкхолдеров Учреждения.**

Основные стейкхолдеры Учреждения.

1. Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга;
2. Комитет по образованию Санкт-Петербурга;
3. Комитет по науке и высшей школе Санкт-Петербурга;
4. Комитет по труду и занятости населения;
5. Управляющий совет Учреждения;
6. Санкт-Петербургское государственное казенное учреждение «Центр организации социального обслуживания» (далее - ЦОСО);
7. Поставщики социальных услуг, предоставляющие социальные услуги инвалидам;
8. Социально-ориентированные некоммерческие организации;
9. ФКУ ГБ «МСЭ» по Санкт-Петербургу;
10. Отдел социальной защиты населения Василеостровского и Фрунзенского районов Санкт-Петербурга;
11. СПб ГБУ СОН ЦСРИиДИ районов Санкт-Петербурга;
12. СПб ГИПСР «Институт психологии и социальной работы».
13. СПб ГБУ «Центр физической культуры, спорта и здоровья Василеостровского района»; СПб ГБУ «Центр ФКСиЗ» Фрунзенского района;
14. Санкт-Петербургская региональная общественная организация Физкультурно-спортивный клуб «Паралимпик» (СПб РОО «ФСК «Паралимпик»);
15. Отдел молодежной политики Администрации Василеостровского и Фрунзенского районов Санкт-Петербурга;
16. СПб ГБУ «Дом молодежи Василеостровского района Санкт-Петербурга»;
17. ПМДЦ «Фрунзенский»;
18. Областные и районные организации Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов»;
19. Интегрированная лига особого статуса Международного союза КВН «СВОЯ лига ВОИ»;
20. СПб ГБУ «Культурный центр «Троицкий»;
21. МОМО «Волковское».

№	Критерий	Сотрудники	Управляющий совет	Государственные органы городского и районного	Обучающиеся	Профсоюзы	Общественные организации
1.	Уровень воздействия на Учреждение	Высокий	Средний	Высокий	Высокий	Средний	Средний
2.	Уровень вовлеченности	Высокий	Средний	Высокий	Средний	Низкий	Средний
3.	Потребности/требования (что нужно заинтересованному лицу, что для него значимо)	Стабильность выплат заработной платы, удовлетворенность работой, карьерный рост	Содействие в решении текущих и перспективных задач развития и эффективного функционирования	Соответствие деятельности Учреждения требованиям действующего законодательства	Высокое качество предоставляемых услуг, индивидуальный подход	Выполнение договорных обязательств по найму	Реализация собственных программ и проектов
4.	Воздействие Учреждения на стейкхолдера	Применение эффективного контракта, обучение	Привлечение к реализации запланированных мероприятий	Вклад в социально-экономическое развитие региона в зоне присутствия	Вся работа организации направлена на удовлетворение потребностей обучающихся	Привлечение к решению поощрительных и спорных вопросов с персоналом, обучающимися.	Укрепление связей и разнообразие проводимых мероприятий.
5.	Вероятные проблемы	Профессиональное выгорание, завышенные требования к заработной плате, условиям труда	Трудности реализации	Частые проверки, нарушение сроков отчетности, разночтения в законодательстве	Неоправданные ожидания	Несогласие	Реализация собственных программ и проектов общественной организации
6.	Стратегия вовлечения в деятельность Учреждения	Поощрения, создание благоприятных условий труда	Мотивирование на перспективы развития	Сотрудничество в сфере ведения государственных органов	Мониторинг качества предоставляемых услуг	Гражданская позиция	Социальные сети, общественно-значимые мероприятия
7.	Коммуникация	Информационная связь внутри учреждения, Профсоюз, регулярные собрания с персоналом	Непосредственное прямое общение	Официальная переписка, СМИ	Непосредственное прямое общение, социальные сети	Непосредственное прямое общение	СМИ, социальные сети, прямое общение

к Концепции развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного специального реабилитационного профессионального образовательного учреждения - техникума для инвалидов "Профессионально-реабилитационный центр" на краткосрочную перспективу - до 2025 года включительно, среднесрочную перспективу - до 2030 года включительно, долгосрочную перспективу - до 2035 года включительно

### Перечень мероприятий Концепции развития

#### 1. Модернизация и совершенствование системы профессиональной реабилитации

№ п/п	Наименование мероприятия	Плановый период исполнения	Ответственные исполнители
1.1	Выявление кадровой потребности работодателей-социальных партнеров.	ежегодно	Отдел профотбора и профпробы; Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
1.2	Планирование контрольных цифр приема по профессиям и специальностям и подготовка предложений учредителю по формированию контрольных цифр приема.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе
1.3	Заключение соглашений о социальном партнерстве. Заключение соглашений о целевом обучении.	2021-2035гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Отдел профотбора и профпробы
1.4	Использование Функционального дом, как учебный класс. Разработка программы, введение учебных часов в ФД обязательных для каждой специальности и профессии.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Организационно- методический отдел; Отдел – Информационно-методический центр
1.5	Распределение реализуемых образовательных программ и обучающихся между образовательными площадками:	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе
1.6	Заключение договоров с организациями, подведомственными Министерству обороны, МВД, МЧС, учреждениями здравоохранения и спорта. Прием на профессиональную реабилитацию и переподготовку служащих, комиссованных по инвалидности.	2021-2035гг.	Отдел профотбора и профпробы; Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения

1.7	Создание социального лифта: открытие обучения по программам «Социальная работа», переподготовки и повышения квалификации работников социальной сферы с возможностью продолжения образования в Санкт-Петербургском государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы».	2021-2023гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения
1.8	Усовершенствование «Учебной фирмы»	2021-2024гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе;
1.9	Поиск наиболее востребованных и актуальных направлений подготовки специалистов и разработка основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, и обеспечение условий их реализации.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Отдел профотбора и профпробы; Организационно- методический отдел
1.10	Разработка новых программ повышения квалификации.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе
1.11	Выявление потребностей работодателей в качестве и количестве программ опережающей подготовки работников по кластерной схеме.	постоянно	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
1.12	Разработка программ дополнительного профессионального образования для организации обучения взрослого населения с учетом выявленной потребности.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе
1.13	Обеспечения условий для реализации программ опережающей подготовки взрослого населения (оборудование мастерских и аудиторий).	2023-2025гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе
1.14	Постепенный ввод дистанционного обучения в СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационном центр»;	2022-2025гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе
1.15	Создание структуры дистанционного обучения;	2022-2023гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе

1.16	Разработка модели системы дистанционного обучения, на основе которой в дальнейшем может быть реализован вариативный подход к организации дистанционного обучения в Учреждении.	2022-2023гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе; Отдел профотбора и профпробы
1.17	Создание модели образовательной информационной интернет – платформы для обучающихся.:	2022-2024гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной и работе; Отдел профотбора и профпробы
1.18	Наполнение дистанционной образовательной платформы электронными образовательными ресурсами (дистанционными курсами, тестами, дисциплинами).	2022-2035гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Организационно- методический отдел
1.19	Разработка единого перечня и базы учебно-методических материалов, используемых в дополнительном образовании и рекомендаций к применению	2022-2025гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Отдел профотбора и профпробы; Организационно-методический отдел
1.20	Проведение серии обучающих семинаров для преподавателей дистанционного обучения.	2023-2024гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Отдел профотбора и профпробы
1.21	Создание банка данных о лицах с инвалидностью или ЛОВЗ, обучающихся в общеобразовательных организациях Санкт-Петербурга, для осуществления с ними профориентационной работы, а также для изучения их потребностей в профессиональном образовании и обучении.	ежегодно	Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отдел профотбора и профпробы; Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения

## 2. Развитие материально-технической базы

2.1	Проведение ремонта помещений для размещения нового оборудования.	по необходимости	Бухгалтерия; Заместитель директора по общим вопросам; Отдел Эксплуатации
2.2	Проведение мероприятий по закупке материально-технических ресурсов.	по необходимости	Бухгалтерия; Отдел закупок Заместитель директора по общим вопросам
2.3	Установка и ввод в эксплуатацию закупленного оборудования, организация рабочих мест.	постоянно	Заместитель директора по общим вопросам; Отдел эксплуатации
2.4	Разработка дизайн-проекта внутреннего оформления помещений, разработка фирменного стиля СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр».	2025-2030 гг.	Заместитель директора по общим вопросам

2.5	Создание на базе площадки Волковский пр.,4 мини-филиала Функционального дома учебного полигона технических средств реабилитации: пробные рабочие места для инвалидов, возможность апробации в действии технических средства реабилитации с информированием о возможностях льготного получения или приобретения вышеуказанных средств.	2030 г	Заместитель директора по общим вопросам; Заместитель директора по учебно-производственной работе
2.6	Разработка проектной и рабочей документации по модернизации лифтов.	2023-2024 гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Отдел эксплуатации
2.7	Выполнение работ по капитальному ремонту актового зала.	2025-2027 гг.	Заместитель директора по общим вопросам; Отдел эксплуатации

### 3. Формирование кадрового потенциала государственного профессионального образовательного учреждения для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации выпускников в соответствии с ФГОС.

3.1	Проведение мониторинга потребностей педагогических кадров в формах и траекториях повышения профессиональной квалификаций.	2021-2035гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отдел кадров
3.2	Организация обучения экспертов на право проведения чемпионатов «Абилимпикс».	постоянно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отдел кадров
3.3	Организация обучения экспертов для проведения демонстрационного экзамена.	2022-2025гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отдел кадров
3.4	Внесение показателей в части повышения квалификации педагогов в систему эффективного контракта.	2022г.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отдел кадров
3.5	Развитие инновационного потенциала работников	2021-2035гг	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе Отдел профотбора и профпробы
3.6	Оптимизация управленческого аппарата, создание оптимальной управленческой структуры.	2025г.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе

**4. Создание современных условий для реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, а также программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ.**

4.1	Создание на базе Учреждения Совета работодателей.	2024г.	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
4.2	Взаимодействие с общественными организациями инвалидов (ВОИ, ВОГ, ВОС) и их отделениями в субъектах Российской Федерации, что позволит Учреждению расширить возможности трудоустройства выпускников -инвалидов	постоянно	Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
4.3	Разработка адресной программы социального партнерства с работодателями.	2023-2024гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе;
4.4	Разработка программы на 2-х месячные курсы по профориентации	2023-2025гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Организационно-методический отдел
4.5	Создание полигонов, учебных мастерских на базе предприятий для организации практики в условиях производства с возможностью реализации продукции.	2025-2030гг.	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству; Заместитель директора по учебно-производственной работе
4.6	Заключение соглашений с работодателями на прохождение практики обучающихся.	ежегодно	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
4.7	Организация стажировок мастеров производственного обучения на базе предприятий.	2021-2025гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе Отдел кадров
4.8	Обучение наставников от предприятия по организации практики в рамках дуального обучения.	2021-2035гг.	Отдел кадров Заместитель директора по учебно-производственной работе
4.9	Организация подготовки кадров по дуальной форме обучения.	2021-2035гг.	Отдел кадров; Заместитель директора по учебно-производственной работе

**5. Развитие межрегионального сотрудничества.**

5.1	Привлечение педагогов из других регионов к обучению студентов Учреждения, для проведения мастер-классов, для обмена опытом.	2025-2031гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Организационно-методический отдел
5.2	Транслирование опыта педагогов Учреждения в образовательные организации, расположенные в других регионах.	2023-2035гг.	Отдел профотбора и профпробы; Организационно-методический отдел

5.3	Организация практического обучения студентов Учреждения на базе региональных образовательных организаций.	2023-2025гг.	Отдел профотбора и профпробы; Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству; Организационно-методический отдел
5.4	Организация практического обучения студентов из других регионов на базе Учреждения.	2023-2030гг.	Отдел профотбора и профпробы; Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству; Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения
5.5	Создание и реализация совместных образовательных программ СПО с образовательными организациями из других регионов.	2021-2025гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе; Организационно-методический отдел; Отдел профотбора и профпробы

#### 6. Развитие проектной деятельности в Учреждении

6.1	Определение состава управленческих команд, направляемых на обучение по соответствующим программам	2023 -2025гг.	Администрация
6.2	Направление на обучение управленческих команд.	2023-2035гг.	Отдел кадров
6.3	Преобразование основных направлений развития профессиональной образовательной организации в формат проектов и разработка проектов.	2021-2031гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе; Организационно-методический отдел; Отдел – Информационно-методический центр
6.4	Усовершенствование инновационных форм деятельности (инновационные площадки, творческие объединения, проектные группы и т.п.)	2021-2025гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе; Отдел профотбора и профпробы
6.5	Разработка инновационно-образовательных технологий	2021-2025гг.	Отдел профотбора и профпробы; Организационно-методический отдел
6.6	Создание инновационной системы партнерства	2023-2025гг.	Заместитель директора по организационной и учебно-методической работе; Отдел профотбора и профпробы; Организационно-методический отдел

**7. Обеспечение трудоустройства выпускников по полученной специальности или профессии в первый год после окончания Учреждения.**

7.1	Организация совместной работы с работодателями по информированию обучающихся о преимуществах раннего трудоустройства.	постоянно	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
7.2	Организация содействия трудоустройству выпускников со стороны Учреждения.	постоянно	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
7.3	Разработка современных программ сопровождения инвалидов и ЛОВЗ после получения ими профессионального образования	2021-2025гг.	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству
7.4	Формирование имиджа посредством активного позиционирования Учреждения в социально-культурную и образовательную структуру региона.	постоянно	Заместитель директора по учебно-производственной работе Отдел организации воспитательной и культурно-массовой работы
7.5	Организация профессиональной, производственной и социальной адаптации;	постоянно	Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения
7.6	Организация постдипломного сопровождения выпускников с инвалидностью в период профессиональной адаптации на предприятиях	постоянно	Отдел организации производственной практики и содействия трудоустройству

**8. Обеспечение доступности среднего профессионального образования для различных категорий граждан и увеличение контингента обучающихся по программам среднего профессионального образования в Учреждении.**

8.1	Введение домашнего образования (возможность получить образование людям, находящимся в интернатах и домах инвалидов).	2025-2035гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе;
8.2	Разработка и внедрение новой рекламной политики по привлечению абитуриентов.	2021-2025гг.	Заместитель директора по учебно-производственной работе Отдел профотбора и профпробы
8.3	Проведение системы тренингов для обучающихся, направленных на повышение мотивации к окончанию обучения и дальнейшее трудоустройство.	2021-2035гг.	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Заместитель директора по учебно-производственной работе; Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения
8.4	Увеличение охвата обучающихся культурно-массовой работой.	постоянно	Отдел организации воспитательной и культурно-массовой работы

8.5	Создание рабочих зон (коворкинг), как средства трудового воспитания, направленного на социальную адаптацию обучающихся.	2025-2030гг.	Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения; Отдел организации воспитательной и культурно-массовой работы
8.6	Повышение открытости и доступности информации о деятельности Учреждения, улучшение имиджа учреждения.	постоянно	Специалист по связям с общественностью; Руководители подразделений
8.7	Модернизация сайта Учреждения	2022-2023 гг.	Специалист по связям с общественностью
8.8	Информирование населения о деятельности учреждения через средства массовой информации, в том числе Интернет-ресурсы	постоянно	Заместитель директора по учебно-методической и организационной работе; Специалист по связям с общественностью

### 9. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

9.1	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажей по охране труда, и проверки знания требований охраны труда	по отдельному плану*	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
9.2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских (обследований)	по отдельному плану*	Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения; Специалист по охране труда
9.3	Организация психиатрического освидетельствования	по отдельному плану*	Отделение социально-психологической реабилитации и медицинского сопровождения; Специалист по охране труда
9.4	Организация и проведение производственного контроля	по отдельному плану*	Специалист по охране труда
9.5	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты	по отдельному плану*	Бухгалтерия Специалист по охране труда; Заведующий хозяйством
9.6	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, обезвреживание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	по отдельному плану*	Заведующий хозяйством
9.7	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней	по отдельному плану*	Специалист по охране труда

	профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения		
9.8	Проверка выполнения требований охраны труда работниками	по отдельному плану*	Специалист по охране труда
9.9	Разработка и корректировка локальных актов учреждения по охране труда	по отдельному плану*	Специалист по охране труда; Руководители подразделений
9.10	Уборка производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	по отдельному плану*	Отдел эксплуатации; Заведующий хозяйством
9.11	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	по отдельному плану*	Отдел эксплуатации; Заведующий хозяйством

\* В соответствии с ежегодным Планом мероприятий по реализации процедур, направленных на достижение целей в области охраны труда.