

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БУДЕННОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

СОГЛАСОВАНО

Заместитель министра образования
Ставропольского края

Д.О. Жирнов



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ БПК
М.В. Бабич



ПРИНЯТО
Решением педагогического совета ГБПОУ БПК
протокол № 11 от 30 ноября 2018 года

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БУДЕННОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2019/2023 г.г**

г. Буденновск

Содержание

№ п/п		стр.
1.	Паспорт программы	3
2.	Информационная справка о ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж»	7
3.	Аналитико-прогностическое обоснование программы	21
4.	Концепция желаемого будущего состояния ПОО как системы	75
5.	Механизмы реализации программы развития	79
6.	План мероприятий по реализации Программы развития	80

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» на 2019-2023 гг.
1. Основания для разработки программы	<p>1. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>2. Федеральный закон РФ от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».</p> <p>3. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».</p> <p>4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.».</p> <p>5. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом РФ 5 декабря 2016 г. № Пр-2346).</p> <p>6. Перечень поручений Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству, состоявшейся 9 декабря 2016 г.</p> <p>7. Перечень поручений Президента РФ по итогам рабочей поездки в Свердловскую область, состоявшейся 6 марта 2018 г.</p> <p>8. Постановление Правительства РФ от 15 октября 2016 г. № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации».</p> <p>9. Постановление Правительства РФ от 12 октября 2017 г. № 1242 «О разработке, реализации и об оценке эффективности отдельных государственных программ Российской Федерации».</p> <p>10. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».</p>

	<p>11. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.».</p> <p>12. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 гг.».</p> <p>13. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».</p> <p>14. Сводный план приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» [утвержден Проектным комитетом по основному направлению стратегического развития и приоритетным проектам «Образование» (протокол от 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302пр; с изменениями от 21 февраля 2017 г., 19 сентября 2017 г.)].</p> <p>15. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации».</p> <p>16. Проект Программы модернизации организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита рабочих кадров в субъектах Российской Федерации, 2018 г.</p> <p>17. Закон Ставропольского края «О стратегии социально-экономического развития Ставропольского края на период до 2035 года»</p> <p>18. Стратегия развития системы образования Ставропольского края до 2020 года (утверждена приказом министерства образования Ставропольского края от 25 декабря 2008 г. № 1043-пр).</p> <p>21. Устав ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж»</p>
2. Заказчик программы	ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж»
3. Разработчик	Рабочая группа ГБПОУ «Буденновский

программы	политехнический колледж»
4. Ответственный исполнитель программы	Директор ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж»
5. Сроки реализации программы	2019/2023 г.г.
6. Цель программы	Модернизация деятельности профессиональной образовательной организации, обеспечивающей доступную для различных категорий населения современную качественную подготовку квалифицированных кадров в соответствии с требованиями социально-экономического развития Ставропольского края и создающей условия для трудоустройства выпускников
7. Целевые показатель	<p>1. Доля выпускников ПОО, трудоустроенных по полученным профессиям и специальностям в течение года после окончания обучения, в общем количестве выпускников (без учета призванных в ряды Вооруженных сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) (%) – не менее 55,5%.</p> <p>2. Доля выпускников ПОО, продемонстрировавших уровень подготовки в соответствии со стандартами WorldSkills, в общем количестве выпускников (%) – не менее 25%.</p> <p>3. Доля средств от приносящей доход иной деятельности в общем объеме финансовых ресурсов ПОО (%) – не менее 20 %</p>
8. Задачи программы	<p>1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников.</p> <p>2. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования.</p> <p>4. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения в соответствии с их образовательными потребностями.</p> <p>5.Совершенствование материально-технической базы профессиональной образовательной</p>

	<p>организации в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования.</p> <p>6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами, обеспечивающими реализацию программ развития.</p> <p>7. Обеспечение условий комплексной безопасности профессиональной образовательной организации.</p>
9. Необходимые объемы финансирования исполнения программы развития	<p>Объем финансирования мероприятий по годам:</p> <p>2019 г. – 500 000 руб.;</p> <p>2020 г. – 500 000 руб.;</p> <p>2021 г. – 500 000 руб.;</p> <p>2022 г. – 700 000 руб.;</p> <p>2023 г. – 1 000 000 руб.</p>
1. Контроль за исполнением программы	<p>1. Контроль за исполнением программы осуществляет администрация ПОО, обеспечивающий организацию самоконтроля и самооценки поэтапного и итогового результатов реализации программы (внутренняя экспертиза), Министерство образования и науки Ставропольского края (внешняя экспертиза).</p> <p>2. Реализация мероприятий программы развития вносится в ежегодные календарные планы работы ПОО.</p> <p>3. Организация выполнения программы осуществляется педагогическим советом ПОО СПО.</p> <p>4. Корректировка программы осуществляется ежегодно, все изменения утверждаются на заседании педагогического совета в начале учебного/календарного года</p>

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О ГБПОУ «БУДЕННОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Программа развития ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» является программно-нормативным документом, который определяет стратегию совершенствования образовательного пространства колледжа на период с 2019 по 2023 гг. До 2018 года колледжем была успешно реализована программа развития на период с 2013 по 2018 годы. Кроме того, педагогическим коллективом образовательной организации был разработан и реализован ряд инновационных проектов по отдельным направлениям деятельности, что обеспечило достижение, а в отдельных случаях, и перевыполнение целевых показателей, заложенных Программой развития колледжа на 2013 – 2018 годы.

Колледж создан приказом Ставропольского краевого управления профессионально-технического образования от 28 мая 1985 года № 105, как Буденновское среднее профессионально-техническое училище № 49 по подготовке квалифицированных рабочих со средним образованием.

Приказом управления образования администрации Ставропольского края от 25 октября 1993 года № 617 Буденновское среднее профессионально-техническое училище № 49 реорганизовано в Буденновский государственный технический колледж.

Приказом управления образования администрации Ставропольского края от 15 ноября 1995 года № 659 и распоряжением комитета по управлению имуществом Администрации Ставропольского края от 15 января 1996 года № 18 Буденновский государственный технический колледж переименован в профессиональный технический лицей – центр непрерывного профессионального образования № 49 г. Буденновска.

Приказом министерства общего и профессионального образования от 25 мая 2000 года № 205-пр и распоряжением министерства государственного имущества Ставропольского края от 17 июля 2000 года № 475 профессиональный технический лицей – центр непрерывного профессионального образования № 49 г. Буденновска переименован в государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный технический лицей № 49», г. Буденновск.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 августа 2003 года № 1157-р Учреждение передано в ведение Ставропольского края.

Приказом министерства образования Ставропольского края от 10 сентября 2000 года № 384-пр и распоряжением министерства имущественных отношений Ставропольского края от 25 февраля 2003 года № 186 государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный технический лицей № 49», г. Буденновск реорганизовано в государственное образовательное учреждение среднего

профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск.

Приказом министерства образования Ставропольского края от 19 января 2004 года № 31– пр и распоряжением министерства имущественных отношений Ставропольского края от 13 января 2004 года № 2 государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск реорганизовано путем присоединения к нему государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 35», г. Буденновск.

Приказом министерства образования Ставропольского края от 01 сентября 2004 года № 524-пр и распоряжением министерства имущественных отношений Ставропольского края от 31 августа 2004 года № 644 государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск реорганизовано путем присоединения к нему государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 27», с. Арзгир Арзгирского района в качестве филиала.

Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск является правопреемником всех прав и обязанностей присоединенных к нему государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 35», г. Буденновск и государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 27», с. Арзир Арзгирского района.

Приказом министерства образования Ставропольского края от 30 июля 9 года № 465-пр Филиал № 7 государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск ликвидирован с 01 ноября 2009 года.

На основании приказа министерства образования Ставропольского края от 16 мая 2011 года № 354-пр и распоряжения министерства имущественных отношений от 16 мая 2011 года № 751 согласовано изменение наименования государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск на государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Буденновский политехнический колледж» является государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Региональный политехнический колледж», г. Буденновск.

Вышеуказанные изменения нашли отражение в учредительных документах, Едином государственном реестре юридических лиц и документах, подтверждающих право ведения образовательной деятельности ГБПОУ БПК.

ИНН: 2624012113, ОГРН: 1032601792266

Учреждение осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным Приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 27 июля 2015г. № 1084-пр. и лицензией на осуществление образовательной деятельности серия 26 Л 01 № 0000725, регистрационный № 4480 от 11 января 2016 г, выданной Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края на срок действия – бессрочно, на право оказывать образовательные услуги по реализации образовательных программ по видам образования, по уровням образования, по специальностям, направлениям подготовки, подвидам дополнительного образования, указанным в приложении к лицензии.

В колледже действуют Профильный Ресурсный центр профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации рабочих кадров и специалистов по направлениям подготовки химические технологии и электроэнергетика и Многофункциональный центр прикладных квалификаций по направлениям подготовки: химические технологии и электроэнергетика.

В колледже реализуются 36 образовательных программ – программы подготовки специалистов среднего звена по 15 профессиям/специальностям:

№ п/п	Код	Наименование профессии/специальности
<i>Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих</i>		
1.	08.01.08	Мастер отделочных строительных работ
2.	13.01.10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)
3.	15.01.05	Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) (ТОП 50)
4.	18.01.27	Машинист технологических насосов и компрессоров
		Лаборант (ТОП 50)
5.	19.01.02	Лаборант-аналитик
	19.	Повар, кондитер
6.	23.01.03	Автомеханик
7.	43.01.09	Повар, кондитер (ТОП 50)
<i>Программы подготовки специалистов среднего звена</i>		
1.	09.02.03	Программирование в компьютерных системах
2.		Информационные (ТОП 50)

3.	13.02.11	Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и Электромеханического оборудования (по отраслям)
4.	18.02.06	Химическая технология органических веществ
5.	19.02.10	Технология продукции общественного питания
6.	20.02.04	Пожарная безопасность (базовая подготовка)
7.	22.02.06	Сварочное производство
8.	23.02.03	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

Общий контингент обучающихся составляет: 841 человек, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программам подготовки специалистов среднего звена, из них:
за счет средств краевого бюджета – 643 чел.,
с полным возмещением затрат на обучение – 198 чел.

Колледж реализует:

- основные программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих); в среднем за год обучаются более 200 человек по программам профессионального обучения;

- дополнительные профессиональные модули для обучающихся, для расширения профессиональной деятельности, в среднем в год реализуется 11 дополнительных модулей, которыми охвачено 575 обучающихся колледжа;

- дополнительные профессиональные программы, ежегодно реализуется

порядка 25 программ повышения квалификации, охватывающие около 150 слушателей.

Образовательное учреждение имеет свидетельство о государственной аккредитации, выданное Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края серия 26А01 № 0000065, регистрационный № 2689 от 12 января 2016 г., срок действия – до 20 апреля 2020г.

Перечень аккредитованных укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования:

№ п/п	Код группы	Наименование укрупненных групп	Уровень (ступень) образования
1.	08.00.00	Техника и технологии строительства	Среднее профессиональное образование
2.	09.00.00	Информатика и вычислительная техника	Среднее профессиональное образование
3.	13.00.00	Электро- и теплоэнергетика	Среднее профессиональное образование
4.	15.00.00	Машиностроение	Среднее профессиональное образование

5.	18.00.00	Химические технологии	Среднее профессиональное образование
6.	19.00.00	Промышленная экология и биотехнологии	Среднее профессиональное образование
7.	20.00.00	Техносферная безопасность и природообустройство	Среднее профессиональное образование
8.	22.00.00	Технология материалов	Среднее профессиональное образование
9.	23.00.00	Техника и технологии наземного транспорта	Среднее профессиональное образование
10.	43.00.00	Туризм и сервис	Среднее профессиональное образование

В колледже работает слаженный коллектив в количестве 99 человек, из них 63 – педагогических работников, 8 руководящих работников: директор, 5 заместителей директора, главный бухгалтер, 1 заведующий отделением, педагог-библиотекарь, заведующий учебной частью, руководитель информатизационного центра, руководитель Ресурсного центра и Многофункционального центра прикладных квалификаций.

Количество преподавателей – 54, из них 93,5% имеют высшее образование, 6,5% – среднее профессиональное (ППССЗ) по профилю, соответствующему реализуемым программам, 15 % преподавателей аттестованы на высшую квалификационную категорию, 13% - на первую категорию.

В колледже выстроена система повышения квалификации, представленная 2 уровнями: внутренним и внешним, обеспечивающая, с одной стороны, выполнение требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и ДПО» и ФГОС СПО (в том числе по ТОП-50 и актуализированным) к кадровым условиям реализации образовательных программ, с другой стороны, адаптацию и профессиональный рост педагогических кадров. Педагоги колледжа – активные и успешные участники профессиональных конкурсов, научно-практических конференций и иных конкурсных мероприятий для педагогов различных уровней.

Среди преподавателей колледжа – призер и финалист краевого конкурса «Мастер года». Участие в конкурсах, научно-практических конференциях является достаточной эффективной формой неформального повышения квалификации педагогических работников.

Буденновский политехнический колледж – активный участник олимпиадного движения, движения WorldSkills. Только за последние три года в копилке достижений колледжа победы и призовые места в региональных этапах всероссийских олимпиад профессионального мастерства и региональных чемпионатах «Молодые профессионалы», участники национального чемпионата WorldSkills.

В колледже организована рабочая площадка по компетенции Лабораторный химический анализ, на базе которой проходят соревнования регионального Чемпионата «Молодые профессионалы» (по стандартам

WorldSkills), а также соревнования для профессионалов старше 50 лет «Навыки мудрых» по методике Ворлдскиллс Россия.

В колледже достаточно хорошо выстроена система взаимодействия с работодателями в вопросах профессиональной подготовки будущих специалистов. В вопросах работы со студентами представители работодателей также принимают активное участие. Каждый год темы дипломных работ и проектов согласованы с предприятиями, организациями и выполняются при совместном участии студентов и сотрудников этих предприятий. ООО «Ставролен» учреждена стипендия градообразующего предприятия лучшим студентам по специальности Химическая технология органических веществ.

В ГБПОУ БПК разработаны и внедрены технологии управления процессом выявления одаренных студентов и вовлечения их в исследовательскую и проектную деятельность. В настоящее время в колледже функционируют научно-исследовательские общества студентов, которые охватывают основные направлений: гуманитарное, естественнонаучное, информационное, техническое, профессиональное.

Результаты деятельности студентов представляются на конкурсах, фестивалях, семинарах, конференциях различной направленности и уровней. В различные формы работы, способствующие развитию талантов и демонстрирующие способности студентов, в среднем ежегодно вовлечены более 500 студентов, которые активно принимают участие в олимпиадах разного уровня, в спортивных мероприятиях, мероприятиях художественной самодеятельности, конкурсах и олимпиадах технического и художественного творчества.

На базе колледжа традиционно проводятся студенческие научно-технические и научно-практические конференции, в которых успешно участвуют более 400 студентов.

В колледже активно работает студенческое самоуправление – добровольное формирование, созданное на основе общности интересов студентов для реализации общих целей и задач, представляющее права студентов и контролирующее выполнение их обязанностей. Активисты студенческого самоуправления колледжа привлекают студенческий коллектив к решению всех вопросов, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов; разрабатывают предложения по повышению качества образовательного процесса с учетом научных и профессиональных интересов; защищают и представляют права и интересы студентов; содействуют в решении образовательных, социально-бытовых и прочих вопросов, затрагивающих их интересы; сохраняют и развивают традиции колледжа; информируют студентов о деятельности колледжа; участвуют в формировании общественного мнения о студенческой молодежи, как реальной силе и стратегическом ресурсе развития российского общества; оказывают содействие реализации общественно значимых молодежных инициатив. Члены студенческого самоуправления колледжа

активно участвуют в работе отдела молодежи при администрации Буденновского муниципального района.

Колледж решает задачу подготовки не только специалистов, востребованных рыночной экономикой, но и политической, культурной, духовной элиты России. Конкурентоспособность выпускников колледжа должна проявляться не только в качестве знаний, профессионализме, но и в высоких моральных принципах, установках. Социализация обучающихся осуществляется через включение их в объединение по социальному проектированию, развитие органов студенческого самоуправления, волонтерского движения, общественно-значимых инициатив. Колледж организует эффективное межведомственное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, общественными, правоохранительными организациями, городскими поликлиниками, музеем города Буденновска и Буденновского района.

Социальное окружение колледжа обеспечивает 216 организаций, среди которых:

- Центр молодежи Буденновского района (развитие организаторских, коммуникативных качеств путём привлечения студентов к участию в общественной жизни района, города);
- правоохранительные органы Буденновского района, прокуратурой (профилактика правонарушений, противоправных действий, правовая разъяснительная работа);
- отдел опеки и попечительства отдела образования администрации Будённовского муниципального района, УСЗН по Буденновскому району (защита прав студентов из категории детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа);
- библиотека (всестороннее развитие студентов);
- «Центр по работе с молодежью» администрации Буденновского муниципального района (профилактика деструктивного и аддиктивного поведения студентов).

В сотрудничестве с Центром молодежи администрации Буденновского муниципального района в колледже развивается волонтёрское движение. Около 300 обучающихся принимают участие в акциях.

Работа по здоровьесбережению обучающихся осуществляется в тесном взаимодействии с:

- Центр психоло-педагогической реабилитации и коррекции «Росток»;
- Буденновский наркологический диспансер (профилактика и лечение наркомании, профилактика ВИЧ-инфекций и наркомании среди молодежи).

Колледж максимально использует культурно-образовательный потенциал социальной сферы, чтобы сформировать жизнеспособную, социально устойчивую личность, готовую в новых социально-экономических условиях вносить ощутимый вклад в укрепление могущества России,

способную самосовершенствоваться и реализоваться в общении с другими людьми.

ГБПОУ БПК активно сотрудничает с профессиональными образовательными организациями региона и страны независимо от их ведомственной принадлежности и организационно-правовой формы для обмена достижениями и педагогическими технологиями, формирования единого информационного образовательного пространства учреждений профессионального образования, развития академической мобильности.

Колледж – обладатель серебряного ордена «Отличник качества Ставрополья», «Золотого сертификата» Реестра «Доска почета России», за достижение высоких показателей, внесен в Национальный Реестр «Ведущие образовательные учреждения России», является лауреатом Всероссийского конкурса «100 лучших ССУЗов России», удостоен премии «Траектория» во Всероссийском конкурсе лучших проектов, содействующих профессиональному самоопределению молодежи.

В целях содействия развитию творчества обучающихся, методической и научно-методической работы педагогические работники колледжа принимают участие в работе краевых методических объединений. В настоящий момент колледж возглавляет региональное учебно-методическое объединение по УГС Химические технологии.

Колледж имеет статус ведущего колледжа по направлению Химические технологии и площадкой РУМО преподавателей УГС 18.00.00 Химические технологии. В рамках работы площадки колледжем сформированы актуальные нормативные и методические материалы по проблематике внедрения ФГОС по ТОП-50.

Буденновским политехническим колледжем определены стратегические возможности социального партнерства с работодателями по укреплению связей между колледжем и предприятиями, по обеспечению практического обучения студентов и последующего трудоустройства с использованием современного оборудования и технологий непосредственно на предприятиях. Заключено 40 долгосрочных и 163 краткосрочных договоров на производственную практику студентов и трудоустройство выпускников с крупнейшими организациями города и региона, подтверждающие факт востребованности выпускников колледжа. Ежегодно практическое обучение на предприятиях и организациях проходят около 600 студентов. В колледже функционирует служба содействия трудоустройству выпускников.

Колледж успешно осуществляет сетевое взаимодействие и сотрудничество не только с однопрофильными, но и иными образовательными учреждениями, в частности: с государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования», ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», Южным

региональным центром компетенций в области онлайн-обучения ЮФУ, Донским учебно-методическим центром профессионального образования - Территориальным центром повышения квалификации АНО НАРК в ЮФО, ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и др.

Педагоги колледжа успешно работают в составе РУМО по УГС 22.00.00 Технология материалов по вопросам внедрения и реализации новых ФГОС СПО и примерных образовательных программ по профессиям/специальностям.

В целях повышения эффективности профессиональной ориентации через выстроенную систему профессиональной диагностики, профессионального консультирования и профессионального просвещения колледж сотрудничает с МБОУ СОШ № 1, 4, 6, гимназии 7, лицеем 8 г. Буденновска.

Колледж поддерживает доброжелательные отношения с органами государственного управления, в частности, с субъектами федерального и городского уровня. Колледж тесно взаимодействует с Управлением по труду и занятости населения Буденновского района, ГКУ «Центр занятости населения» Буденновского района.

Для подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, владеющих практическими навыками и умениями, архиважное значение имеет материально-техническая база учебного заведения. Поставка современного учебно-лабораторного, учебно-производственного оборудования осуществляется путем проведения конкурсных процедур, соответствий с заключенным контрактами с ведущими поставщиками учебно-лабораторного производственного оборудования.

В колледже организовано дистанционное взаимодействие с обучающимися и их родителями (законными представителями) через Онлайн-приемную и официальном сайте колледжа.

Образовательный процесс в колледже организован так, чтобы непрерывно улучшалось качество обучения; постоянно совершенствовались методы средства обучения с ориентацией на интересы потребителя. Идея постоянного улучшения и совершенствования пронизывает все реализуемые в колледже процессы и лежит в основе управления развитием профессионально образовательной организации.

Управление колледжем осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом колледжа и строится на принципе сочетания единоличия и самоуправления.

В колледже существуют следующие уровни управления:

- административный (директор, заместители директора: по учебной работе, по учебно-методической работе, производственному обучению, воспитательной и социальным вопросам, административно-хозяйственной деятельности, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- органы самоуправления (Педагогический совет, Совет студенческого самоуправления, Попечительский совет и другие.)

Непосредственное управление деятельностью колледжа осуществляется директором. Высшим органом самоуправления ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» является общее собрание работников и представителей обучающихся, к компетенции которой относится принятие Устава колледжа и изменений в него, избрание членов Совета Учреждения, решение вопросов заключения с администрацией колледжа коллективного договора внесение дополнений и изменений в него, выполнение иных функций в соответствии с действующим законодательством. Система управления колледжем постоянно совершенствуется.

Современная система управления образовательной организацией предполагает создание таких условий, при которых появляется возможность достижения стратегических и тактических задач развития организации с учетом приоритетов и целей государственной и муниципальной политики в сфере образования. В этой связи методологическую основу разработки программы развития и управления ГБПОУ БПК составляют системный и проектный подходы.

Системный подход предполагает рассматривать образовательную организацию как совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем), таких как люди, структура, задачи и технологии, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды. При этом следует выявить и оценить взаимодействие всех ее подсистем и объединить их на такой основе, которая позволит в целом эффективно достичь ее целей.

Настоящая программа развития в качестве объединяющей основы предлагает рассматривать инновационный проект, позволяющий создать какой-либо объект или систему, понижающие неопределенность будущего развития. Важно отметить, что особенностью колледжа как системы является его связь с внешней средой. За долгие годы функционирования колледж, приспосабливаясь к внешней среде, наработал опыт эффективной перестройки своих процессов, не разрушая целостности. Опыт показывает, что в случае, когда социальная система хорошо организована, она сама может оказывать влияние на внешнюю среду, приспосабливая ее к достижению глобальной цели. Для этого образовательная система должна мобилизовать свои внешние и внутренние возможности. Мобилизовать внутренние возможности в колледже позволяет проектный метод управления. В настоящее время именно проектный метод поможет сформировать прообраз будущей образовательной организации и определить те условия, которые необходимы для достижения поставленной задачи. В качестве наиболее перспективного и эффективного способа совершенствования системы управления образовательным процессом в колледже считаем системное проектирование, ориентированное на построение целостных систем управления и выполнение системной

проектировочной деятельности. Проектирование предусматривает выбор принципов, содержания, форм, методов, средств управления. Эффективность проектирования новой системы управления образовательным процессом в колледже обусловлена связью применяемых принципов, содержания, форм, методов, средств проектирования с особенностями проектируемой новой системы управления, условиями ее реализации и социальным заказом на результаты обучения и воспитания. В разработке и реализации проектов активное участие принимают предприятия – социальные партнеры колледжа, работающие в составе Совета колледжа и Попечительского совета, осуществляющие согласование планов совместной деятельности, планов развития в рамках отдельных направлений и т.д. Кроме того, при создании проектов социальной направленности обязательно учитывается мнение студентов и их законных представителей, мнение педагогических работников колледжа. Ряд документов, регламентирующих реализацию проектов, согласуется с представителями родительской общественности и советом студенческого самоуправления.

Проекты колледжа представляют собой систему управленческой и педагогической деятельности, направленной на развитие профессиональной и социально-значимой составляющей современного профессионального образования. Колледж реализует проекты по следующим направлениям: профессиональное, социальное, социально-профессиональное. Основной принцип применения проектной методологии – концепция проекта – любое целенаправленное изменение в системе. Под проектом мы понимаем «уникальный процесс, состоящий из набора взаимосвязанных и контролируемых работ с датами начала и окончания и предпринятый для того, чтобы достичь цели соответствия конкретным требованиям, включая ограничения по времени, затратам и ресурсам». Главное свойство проекта заключается в том, что и процессы, протекающие в проекте, и организационная структура проекта носят временный характер и создаются на период жизненного цикла проекта.

Деятельность колледжа по реализации стратегии развития – это совокупность выполняемых проектов, каждый из которых имеет фиксированное начало и окончание.

Программно-целевой подход в управлении колледжем реализуется через управление по целям и задачам, ориентированным на востребованность, качество и доступность образовательных услуг колледжа, через управление ресурсами и управление возможностями. К достоинствам системы управления по целям (результатам) относятся: четкое представление каждым работником колледжа связи между своими задачами и целями колледжа в целом. В результате согласования целей на всех уровнях и во всех подразделениях усиливается мотивация к работе и заинтересованность в достижении запланированных целей и задач. Четкие временные рамки решения задач позволяют эффективно продвигаться к получению конечного результата.

Взаимоотношения внутри коллектива улучшаются, так как система мотивирует всех работать на конечные результаты. Кроме того, создаются необходимые условия для наставничества и обучения в процессе выполнения согласованного круга задач.

За последние пять лет в колледже успешно реализованы проекты:

- создание многофункционального центра прикладных квалификаций,
- открытие рабочей площадки по компетенции Лабораторный химический анализ,
- развитие кадрового потенциала в условиях внедрения профессионального стандарта и новых ФГОС СПО (реализуется),
- выявление, развитие и поддержка одаренных студентов (реализуется);
- эффективный учебный план (в рамках реализации ФГОС по ТОП-50 и актуализированных ФГОС) (реализуется);
- развитие воспитательной среды колледжа (реализуется);
- модернизация материально-технической базы колледжа.

Реализация проектов неразрывно связана с финансовыми ресурсами. Большой и стабильный контингент обучающихся колледжа, качественный и своевременный набор первокурсников в условиях конкурса аттестатов, наполняемость групп, обеспечивают оптимальное формирование бюджетной составляющей в консолидированном бюджете колледжа. Кроме того, колледж принимает участие в различных конкурсах на получение субсидий на иные цели для совершенствования материальной базы.

Внедрение гибкой системы оплаты труда с учетом персонального вклада каждого педагогического работника и сохранение внебюджетной составляющей консолидированного бюджета позволяют постоянно развивать и совершенствовать механизм оплаты труда, стимулировать деятельность каждого работника и отдельных структурных подразделений в целом. Кроме того, показателями эффективности и результативности деятельности в данном направлении являются: выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности; объем доходов от внебюджетной деятельности; соотношение бюджетных и внебюджетных расходов на образовательный процесс.

В колледже внедрена и постоянно совершенствуется система эффективных контрактов, направленная на формирование стимулирующей части заработной платы по результатам оценки эффективности и результативности (качества) деятельности каждого работника. Для каждого работника определены критерии и показатели оценки качества (эффективности и результативности) деятельности, которые являются составной частью трудового договора работника и колледжа. Данная система способствует мотивации сотрудников колледжа, что в свою очередь, обеспечивает рост показателей деятельности образовательного учреждения в рамках основных направлений.

Внебюджетную составляющую формируют доходы от реализации основных профессиональных образовательных программ, от реализации программ профессионального обучения и дополнительных

профессиональных программ, дополнительных программ профессиональных модулей, доходы от хозрасчетной деятельности. Эффективное планирование и расходование финансовых средств обеспечивают постоянное развитие и совершенствование учебно-материальной базы реализуемых образовательных программ, совершенствование образовательной среды колледжа.

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса. Материально-техническая база учреждения включает в себя следующие объекты недвижимости:

- учебный корпус общей площадью 2490,7 кв.м., включает в себя 18 учебных кабинетов, кабинет мастеров, кабинет педагогов, медицинский кабинет, кабинет психолога, кабинет социального педагога, 3 лаборатории ресурсного центра, 2 кабинета заместителя директора по воспитательной работе и теоретического обучения, кабинет секретаря учебной части;

- административно бытовой корпус площадью 3368,2 кв.м., включает в себя спортивный зал, столовую на 150 посадочных мест, гардероб, холл, библиотеку с книгохранилищем с библиотечным фондом на 38344 тыс. книг и читальным залом на 25 посадочных мест, музей, актовый зал, информационный центр, ресурсный центр;

- гаражи, общей площадью 170,9 кв.м. которые включают в себя 3 бокса;

- общежитие общей площадью 4023,5 кв.м., жилой площадью 1848,3 кв.м., рассчитано на проживание студентов;

Данные здания расположены на земельном участке площадью 17025 кв. м.

- открытый стадион, расположенный на земельном участке площадью 10115 кв. м.

Все вышеперечисленные объекты находятся по адресу: Ставропольский край, г. Буденновск, 8-ой микрорайон.

Так же имеются учебно-производственные мастерские общей площадью 1037,6 кв.м., которые включают в себя электромонтажную мастерскую, сварочную мастерскую, столярную мастерскую, учебный кабинет и кулинарный учебный цех;

- административно бытовой корпус, общей площадью 360,4 кв.м. который включает в себя: кабинет отдела кадров, кабинет заместителя директора по производственному обучению, кабинет заместителя директора по АХЧ, кабинет юрисконсульта, кабинет директора, кабинет секретаря, кабинет бухгалтерии, кабинет зав. склада;

- гаражи, общей площадью 1136,7 кв.м. которые включают в себя 11 боксов, класс мастеров общестроительных работ, слесарную мастерскую, 3 помещения для склада, шиномонтажную мастерскую, 4 подсобных помещения и сторожку. Данные здания расположены на земельном участке

общей площадью 12 706 кв.м. по адресу: Ставропольский край, г. Буденновск, микрорайон 7/1 по улице Менделеева.

Имеется земельный участок, на котором расположен автодром (асфальтовое покрытие) общей площадью 2361 кв.м. по адресу: Ставропольский край, г. Буденновск, микрорайон 7/1.

Колледж сегодня – это: учебный корпус; учебно-производственная база; библиотека; 36 кабинетов, 4- компьютерных классов, оснащенных интерактивными досками и мультимедийными установками, Центр информатизации. Учебные лаборатории оснащаются учебно-лабораторными стендами и другим лабораторным оборудованием, обеспечивающим выполнение лабораторных работ и практических занятий, предусмотренных образовательным программами подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

Учебно-производственные мастерские оснащаются необходимым учебно-производственным оборудованием, вспомогательным оборудованием, инструментом и расходными материалами, необходимыми для организации и проведения учебных практик студентов, в том числе и для получения квалификации по рабочей профессии.

Материально-техническая база – объект, требующий постоянного совершенствования и обновления, особенно с учетом необходимости освоения студентами инновационных производственных технологий, нового оборудования, инструмента, оснастки. Колледж работает над поэтапной системной модернизацией учебно-материальной базы, используя различные механизмы, что позволило значительно обновить учебно-материальную базу сварочной мастерской, кулинарного и кондитерского цеха, отделочной мастерской, лаборатории аналитической химии для качественной реализации основных и дополнительных образовательных программ, для проведения конкурсов профессионального мастерства, в том числе и по компетенции «Сварочное производство», «Поварское дело», «Лабораторный химический анализ» в рамках конкурсов Чемпионата «WorldSkills Russia».

Упорство коллектива, наличие внебюджетной составляющей позволяют даже в достаточно непростых условиях финансирования осуществлять прорывные шаги в развитии материально-технических условий реализации образовательных программ. С другой стороны, модернизация учебно-материальной базы позволяет значительно совершенствовать содержание подготовки специалистов, обеспечивать освоение студентами новых производственных технологий, высокотехнологичного оборудования.

Колледж постоянно расширяет направления инновационной деятельности, увеличивается число участников инновационных проектов и программ.

Системное проектирование, направленное на постоянное улучшение, идеально вписывается в систему управления качеством в масштабах колледжа. На данном этапе колледж наращивает свой инновационный

потенциал, реализуя проекты, направленные на развитие материальной базы и кадрового потенциала, как движущей силы развития.

3. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Анализ состояния и прогноз тенденций значимой для колледжа среды

Программа развития профессиональной образовательной организации рассматривается как эффективный инструмент обновления кадрового потенциала в регионе, что обуславливает ориентацию на потребности территориальной экономики. В соответствии с п. 5 «б» Перечня поручений Президента Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 321ГС в субъектах Российской Федерации необходимо обеспечить внедрение программы модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров.

Одновременно с этим, перед всей системой СПО достаточно остро стоят актуальные задачи федерального значения, ориентированные на применение новых трендов, возникающих по отношению к системе подготовки высококвалифицированных кадров для экономики страны.

На сегодняшний день среди глобальных экономических вызовов актуальными для системы профессионального образования можно считать следующие:

- глобализация экономики и развитие международной кооперации;
- мировой экономический кризис;
- ориентация на соответствие уровню мировой экономики и промышленности;
- быстрое развитие новых технологий;
- цифровизация мировой и российской экономик;
- организация производственных процессов с учетом требований ресурсосбережения и экологии.

Говоря о конкретном регионе, Ставропольском крае, следует отметить, что экономическое развитие края характеризуется отдельными точечными позитивными изменениями. Наблюдается небольшой рост объемов производства в отдельных отраслях, улучшение отдельных макроэкономических показателей. Общей тенденцией является тот факт, что эффективность экономики, основанная на масштабах производства, уступает место инновациям, производству высокотехнологичной продукции и услуг.

Изменились требования к трудовым ресурсам. Основным критерием стало качество кадрового потенциала. Среди региональных вызовов, характерных для Ставропольского края, можно отметить:

- миграция населения;
- старение населения;

- неравномерное развитие экономики территорий региона;
- незаинтересованность работодателей в формировании системы СПО;
- недостаток высококвалифицированных специалистов с опытом в современной производственной сфере.

В Стратегии социально-экономического развития региона, так же как и в майских указах Президента РФ, развитие среднего профессионального образования определено в качестве ключевого приоритета. Учитывая существующий дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг региона, можно выделить основные проблемы - вызовы современной экономики региона системе СПО:

1. Содержание образования не отвечает в полной мере запросам работодателя;
2. Материально-техническая база профессиональных образовательных организаций не соответствует материально-технической базе производства;
3. Скорость переупаковки (модернизации) образовательных программ не соответствует скорости изменений рынка труда.

Все выше перечисленное ставит перед образовательными организациями среднего профессионального образования задачи модернизации деятельности в рамках основных направлений:

1. **Подготовка** необходимого количества **специалистов на основе** результатов **мониторинга** востребованности специалистов с учетом социальных программ развития региона и программ развития (первооружения, модернизации) ведущих отраслей;
2. С учетом материально-технического перевооружение производств и сферы услуг **модернизация материально-технической базы** ПОО путем использование ресурсов работодателя, разработки механизм заинтересованности работодателей, перспективного планирования обеспечения МТБ ПОО, участия в грантах и конкурсах;
3. С учетом обострения дефицита высококвалифицированных кадров, появления новых профессий и специальностей, роста потребностей в гибридных специалистах постоянное **обновление перечня реализуемых образовательных программ** в части расширения подготовки по специальностям из перечня ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН; привлечение к преподаванию специалистов предприятий, выпускников, в том числе победителей WS, **постоянное обновление содержания образовательных программ** под запросы рынка труда региона, конкретных предприятий и организаций, с учетом мировых тенденций развития отраслей.

ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» постоянно работает над расширением социального партнерства. С учетом специфики региона, колледж традиционно реализует подготовку специалистов среднего звена по специальностям технического профиля.

Колледж сохраняет традицию подготовки специалистов технического профиля, причем доля технических специальностей неуклонно растет – колледж закрыл подготовку специалистов, которыми рынок труда на данный

момент перенасыщен или не имеет востребованности, увеличив прием на программы по техническим специальностям, актуальным для Ставропольского края.

В Ставропольском крае реализуется Стратегия социально-экономического развития Ставропольского края до 2035, разработанная на основе Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, цель которой состоит в росте благосостояния и качества жизни населения за счет динамичного развития и повышения конкурентоспособности экономики Ставропольского края.

Среди основных задач стратегии:

- увеличение ежегодного объема строительства жилья; рост уровня обеспеченности населения жильем; развитие малоэтажного строительства;
- реализация схемы и программы перспективного развития электроэнергетики Ставропольского края;
- реализация мер по изменению имиджа Ставропольского края с сырьевого, промышленного и экологически нездорового региона на территорию, благоприятную для ведения бизнеса, туризма, спорта и культуры.

Основными заказчиками колледжа являются более 20 предприятий и организаций химической отрасли, строительства, машиностроения, энергетики, с которыми колледж выступает партнерские взаимовыгодные взаимоотношения. В колледже достаточно успешно реализована идея кластерного подхода в профессиональном образовании. Стратегия руководства колледжа направлена на постоянное развитие социального партнерства как механизма интеграции образования и производства. Необходимость четкого знания требований производства к специалистам, потребность в подготовке конкурентоспособных кадров, улучшение качества профессионального образования ставят на повестку дня формирование новых форм сотрудничества. Система социального партнерства является неотъемлемой частью программы развития колледжа. Буденновский политехнический колледж на протяжении долгих лет поддерживает и развивает партнерские отношения с предприятиями химической отрасли, в частности, с ООО «Ставролен», входящего в группу компаний «ЛУКОЙЛ». Это партнерство представляет собой альянс между профессиональной образовательной организацией (колледжем) и градообразующим предприятием в целях достижения общей цели – эффективного решения вопроса кадрового обеспечения предприятий химической отрасли.

Взаимодействие ГБПОУ БПК строится в рамках следующих основных направлений:

- формирование заказа на подготовку кадров,
- разработка образовательных программ, отвечающим потребностям рынка труда региона,
- предоставление мест практики и содействие в трудоустройстве,

- развитие кадрового, материально-технического обеспечения образовательных программ,
- оценка качества подготовки выпускников.

С учетом потребностей региона в квалифицированных кадрах расширяется перечень реализуемых колледжем образовательных программ.

Так, с учетом рекомендаций ООО «Ставролен» колледжем организована подготовка по специальностям химического профиля. Кроме того, с учетом потребностей предприятий и компаний региона постоянно обновляется перечень реализуемых программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ. Таким образом решается практическая задача обеспечения предприятий кадрами квалифицированных рабочих.

Все реализуемые колледжем программы разрабатываются на основе профессиональных стандартов, с учетом потребностей и особенностей конкретных строительных предприятий, проходят согласование с работодателем – заказчиком образовательных услуг.

Вариативная часть основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, реализуемых колледжем, формируется с учетом особенностей региона и рекомендациями социальных партнеров. Содержание программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ так же обеспечивает учет требований конкретных заказчиков.

Особая роль во взаимодействии колледжа и предприятий – социальных партнеров отводится организации на базе предприятий производственной практики студентов колледжа. В рамках образовательных программ студенты проходят практику в условиях реального производства – на предприятиях Ставропольского края, что обеспечивает возможность приобретения опыта практической работы по различным видам профессиональной деятельности, определенными Федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами. Кроме того, предприятия региона широко используют потенциал студентов колледжа в рамках производственной практики.

Колледж имеет значительной число благодарностей за качество подготовки молодых специалистов от различных предприятий региона.

Выпускники колледжа по итогам практики получают приглашение на работу, география трудоустройства выпускников достаточно широка: от Краснодарского края до крайнего Севера.

Преподаватели колледжа не реже 1 раза в три года проходят стажировки на предприятиях на реальных рабочих местах под руководством ведущих специалистов предприятий.

Представители предприятий – социальных партнеров участвуют в оценке качества подготовки выпускников. Кроме традиционного для большинства образовательных организаций участие в проведении экзаменов

(квалификационных) и государственной итоговой аттестации, что значительно повышает их шансы на успешное трудоустройство по полученной специальности.

Ежегодно более 50 организаций, предприятий и фирм заключают договора на период прохождения практики студентами. Заявки на прохождение производственных практик осуществляются ежегодно. Они оформляются в виде официального письма по установленной форме.

Согласно поступившим в колледж коллективным заявкам 80 % студентов были направлены на предприятия, что составило 100%-ное удовлетворение обратившихся предприятий по предоставлению рабочих мест для прохождения практики.

Для формирования и реализации эффективных механизмов удовлетворения потребностей и ожиданий региональной экономики, работодателей и граждан в области качества подготовки кадров по программам по ФГОС ТОП-50, ТОП-РЕГИОН, актуализированным ФГОС СПО по рабочим профессиям и специальностям среднего звена, в колледже пролицензированы и реализуются образовательные программы: 09.02.07 Информационные системы и программирование; 18.01.33 Лаборант по контролю качества сырья, реагентов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям); 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей; 43.01.09 Повар, кондитер, 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) (актуализированный ФГОС).

Реализация новых образовательных программ требует значительного обновления материально-технической и учебно- методической базы, совершенствования кадрового обеспечения, внедрения новых механизмом оценки качества подготовки, что представляет собой огромное поле деятельности для развития образовательной среды колледжа.

В рамках разработки программы развития ГБПОУ БПК был проведен SWOT – анализ потенциала развития колледжа, в ходе которого дана оценка внутренней и внешней среды образовательной организации с целью определения сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (рисков). SWOT – анализ считаем одним из эффективных методов стратегического анализа, обеспечивающего разработку наиболее оптимальной стратегии дальнейшего развития, которой может следовать образовательная организации, чтобы извлечь максимальные выгоды из имеющихся возможностей, преодолеть слабые стороны организации и предотвратить угрозы со стороны внешней среды.

Результаты проведенного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Анализ факторов, оказывающих существенное влияние на деятельность колледжа (SWOT – анализ потенциала развития)

Внешние факторы (Оценка перспектив развития ГБПОУ БПК в соответствии с изменениями внешнего окружения)	
Возможности	Угрозы (риски)
<ul style="list-style-type: none"> - репутация колледжа на рынке образовательных услуг в регионе; - широкая сеть социальных партнеров колледжа; - заинтересованность работодателей (объединений работодателей) в подготовке специалистов; - связь с образовательными организациями высшего образования, в том числе направленная на продолжение обучения выпускников и обучение работников колледжа (в том числе по целевому набору по программам бакалавриата и магистратуры); - эффективная деятельность РЦ и МЦПК по реализации коротких программ по заявкам предприятий и физических лиц; - выстроенное взаимодействие с ПОО Ставропольского края о отдельным направлениям подготовки 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие четких ориентиров экономического развития региона, прогноза требований рынка труда; - низкая заработка плата молодых специалистов на предприятиях региона - стагнация отдельных отраслей промышленности в регионе; - снижение спроса на платные образовательные услуги по основным образовательным программам СПО в связи с высокой нормативно установленной платой за обучение; - недостаточное финансирование образовательных учреждений СПО; - непонимание со стороны работодателей нового механизма независимой оценки качества подготовки (демонстрационный экзамен); - низкие базовые ставки оплаты труда в СПО
Внутренние факторы (Оценка актуального состояния внутреннего потенциала ГБПОУ БПК)	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - наличие необходимой нормативно-правовой базы (Лицензия, Свидетельство об аккредитации и т.д.); - Высокий творческий и научно-методический потенциал работников колледжа; - широкий спектр специальностей технического профиля с учетом потребностей рынка труда; - наличие постоянно развивающейся материально-технической базы; - связь с выпускниками, мониторинг профессиональных треков выпускников; - партнерские отношения с образовательными организациями высшего образования, наличие соглашения о взаимодействии; - партнерские отношения с предприятиями - базами практик; - опыт разработки и реализации инновационных проектов с участием (при 	<ul style="list-style-type: none"> - низкий стартовый уровень подготовки обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на базе основного общего образования; - невысокая доля постоянных социальных партнеров – участников софинансирования реализации различных проектов и конкурсов по предоставлению субсидий на развитие учебно-материальной базы; - недостаточная обеспеченность печатными изданиями учебной литературы по ряду немассовых специальностей, реализуемых колледжем; - снижение доли студентов, обучающихся на внебюджетной основе; - снижение спроса на обучение по коротким программам по причине стагнации в различных отраслях промышленности региона; - нехватка финансирования на

<p>поддержке) работодателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - постоянно развивающая информационно-образовательная и среда колледжа; - работающая система выявления, развития и поддержки одаренных студентов; - Реализация системы эффективных контрактов; 	<p>своевременное обновление компьютерного парка и пула программного обеспечения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - текучесть кадров в связи с уходом на заслуженный отдых и с четом низких базовых ставок оплаты труда в СПО
---	--

Экономическая и социальная результативность, а также эффективность функционирования образовательного учреждения в условиях расширения и появления новых сегментов рынка образовательных услуг, повышения их качества и уровня конкурентоспособности в значительной степени зависят от того, в какой среде функционирует это учреждение. Поэтому при определении основных приоритетов развития колледжа анализу подвергаются все факторы, как внешние, так и внутренние. Известно, что факторы выступают движущей силой в организации образовательного процесса. При этом необходимо учитывать, что все они являются взаимосвязанными и изменяющимися во времени. Особую роль на развитие внутренней среды образовательного учреждения влияют внешние (социальные) факторы, которые выражаются в учете интегративных процессов, происходящих в обществе и системе образования, цифровизации, демократизации и гуманизации общественной жизни.

Для факторного исследования необходимо учитывать не только внешние факторы, но и специфическую характеристику колледжа, его собственный потенциал, то есть внутренние факторы. Анализ внутренних факторов позволяет своевременно выявить проблемы, внести на ранних этапах корректирующие действия, выявить резервы для решения новых задач.

Особое значение имеет учет того, что в профессиональной подготовке будущих специалистов возникает множество связок между внутренним состоянием личности и внешними условиями.

Анализ внешних и внутренних факторов определил основные приоритеты развития колледжа:

- удовлетворение потребностей граждан в получении профессионального образования в избранной области профессиональной деятельности, в интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;

- удовлетворение потребностей социально-экономической сферы региона в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, совершенствование структуры профессиональной подготовки, организация подготовки по новым специальностям и профессиям будущего;

- модернизация материально-технического, информационного и учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- совершенствование модели эффективного управления образовательным учреждением в современных социально-экономических условиях;
- совершенствование технологичности процесса обучения, внедрения инновационных производственных, эффективных образовательных и информационных технологий в образовательный процесс;
- развитие цифровой среды колледжа;
- совершенствование системы научно-методического сопровождения образовательного процесса с целью его оптимизации;
- расширение спектра оказываемых образовательных услуг, в том числе в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения;
- модернизация воспитательной среды колледжа, реализация концепции психолого-педагогического и социального сопровождения образовательного процесса;
- совершенствование системы мониторинга качества обученности студентов, подготовки и трудоустройства выпускников, мониторинга потребностей работодателей в подготовке специалистов по профилям реализуемой подготовки;
- совершенствование кадрового потенциала.

3.2. Оценка инновационного потенциала системы управления колледжем

Эффективность работы образовательного учреждения определяется степенью развития инновационных процессов, которые представляют результат творческого труда всего коллектива или отдельных творческих групп. Анализ и оценка имеющегося инновационного потенциала способствует выявлению резервов повышения эффективности его использования, что в свою очередь дает возможность корректировать направления инновационного развития, прогнозировать вероятность и характер результатов инновационной деятельности колледжа.

Инновационный потенциал системы управления колледжем представляет собой совокупность различных видов ресурсов, включая финансовые, материально-технические, интеллектуальные, научно-исследовательские и информационно-методические, необходимые для осуществления инновационной деятельности.

Таблица 2. Характеристика инновационного потенциала системы управления

Потенциал	Характеристика потенциала
Финансовый потенциал	Наличие финансовых средств, необходимых для производства новых или улучшенных видов образовательных услуг, педагогических технологий
Материально-технический потенциал	Наличие современного оборудования в учебных аудиториях, лабораториях, учебно-производственных мастерских
Интеллектуальный потенциал	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров, способных работать во временных творческих коллективах, разрабатывать и реализовывать новшества
Научно-исследовательский потенциал	Наличие научно-исследовательского задела по инновациям (проекты, гипотезы и т.д.)
Информационно-методический потенциал	Наличие информационного портала, системы электронного документооборота, степень информированности сотрудников колледжа о данных в интересующих областях

Сегодня колледж обладает значительным инновационным потенциалом и осознанно стремится его развивать, увеличивая тем самым свои **конкурентные преимущества**. При этом усиливаются адаптивные способности колледжа к изменениям и реформам в системе профессионального образования, расширяется горизонт принятия управлеченческих решений.

Руководство колледжа оказывает поддержку в реализации всех инновационных идей коллектива.

Особая роль в инновационной деятельности колледжа отводится развитию сетевого взаимодействия, как с образовательными учреждениями СПО и высшего образования, так и с предприятиями отраслей, активная работа в составе региональных учебно-методических объединений.

В состав проектных групп и временных творческих коллективов входят преподаватели колледжа, специалисты, руководители различных структурных подразделений, заинтересованные в результатах работы. Для внедрения инновационных идей задействованы все ресурсы колледжа, каждый этап инновационной деятельности подвергается мониторингу, что позволяет провести анализ и своевременно внести корректирующие действия.

Инновационная деятельность колледжа носит целевой характер. Эта деятельность планируется с определением сроков и ответственных лиц. Для придания этой деятельности системного характера в колледже

разрабатывается план, создается необходимая нормативная база, что позволяет выдвигать гипотезы, осуществлять прогнозы и вести эту деятельность в системе. Кроме того, результаты инновационной деятельности фиксируются в мониторинге, что позволяет определить результативность, отметить наиболее активных участников этого процесса, и определить дальнейшие действия в этой области.

В качестве оценки инновационной деятельности рассматриваются полученные эффекты. Их анализ осуществляется по критериям, представленным в таблице 3.

Таблица 3. Показатели оценки эффектов инновационной деятельности

Вид эффекта	Характеристика показателей
Экономический	Показатели учитывают в стоимостном выражении все виды результатов и затрат, обусловленных реализацией инноваций
Научно-технический	Показатели отражают новизну, простоту, полезность, эстетичность, компактность
Социальный	Показатели учитывают социальные результаты реализации инноваций

Очень важным моментом в реализации инноваций в практику является мотивация всех сотрудников колледжа. С целью повышения мотивации среди преподавателей и сотрудников колледжа создана система рейтинговой оценки деятельности преподавателей и сотрудников, в которой один из разделов посвящен именно инновационной деятельности. Победы в конкурсных проектах дополнительно поощряются в виде премиальных выплат.

3.3. Проблемно-ориентированный анализ состояния колледжа

Проблемно-ориентированный анализ состояния колледжа проводился по направлениям, определенными целевыми показателями деятельности.

Показатели рассматривались в динамике за последние 3 – 5 лет.

Задача 1. Совершенствование содержание образования

Направление: реализация основных образовательных программ

Колледж постоянно совершенствует структуру подготовки, расширяет перечень реализуемых образовательных программ с учетом потребностей региона и направлений развития системы образования, расширяет номенклатуру реализуемых коротких программ. За последние три год открыта подготовка по новым специальностям: 09.02.07 Информационные системы и программирование; 18.01.33 Лаборант по контролю качества сырья, реагентов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям); 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей; 43.01.09 Повар, кондитер,

13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) (актуализированный ФГОС).

Образовательный процесс имеет целый спектр подразделений, обеспечивающий реализацию «коротких» программ: программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ: Ресурсный центр и МЦПК.

В колледже действует система мониторинга результатов обучения, позволяющая своевременно выявлять проблемы и оперативно принимает меры по их решению.

Таблица 4. Результаты реализации образовательных программ в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016	2017	2018	Проект на 2023 год
1.	Количество новых образовательных программ, по которым организована подготовка в году	1	2	3	не менее 7
2.	Количество образовательных программ по специальностям из перечня ТОП-50, по которым организована подготовка	1	2	3	не менее 7
3.	Количество образовательных программ по актуализированным ФГОС, по которым организована подготовка	-	-	1	не менее 3
4.	% студентов, освоивших ООП на уровне обязательных требований	97,5	97,6	97,4	98
5.	% студентов, осваивающих ОПОП на «4» и «5»	54,6	59	56,1	не ниже 50
6.	% студентов, обеспеченных местами практики	100	100	100	100
7.	% студентов, отчисленных из колледжа	9	8	4	не более 5
8.	% выпускников, успешно прошедших Государственную итоговую аттестацию	100	100	100	100
9.	% выпускников, получивших на государственной итоговой аттестации «4» и «5»	85,6	85,2	85,4	55 (с учетом ДЭ)
10.	% выпускников, получивших диплом с отличием	18,7	19,7	22,3	15 (с учетом ДЭ)

Достижения, проблемы, противоречия:

Финансовое обеспечение развития образовательного пространства определяется количественными показателями контингента. Имеет место

незначительное уменьшение контингент, которое связано со снижение количества студентов, осваивающих программы углубленной подготовки.

Следовательно, необходимо принимать меры по поддержанию количественных характеристик контингента.



Рис. 1 –Динамика образовательных результатов

Как видно из диаграммы на рисунке 1, процент студентов, освоивших ООП на уровне обязательных требований, находится на уровне 98% на протяжении многих лет, однако, обозначилась тенденция к незначительному снижению данного показателя. Для повышения результатов освоения ООП необходимо актуализировать систему мониторинга качества успеваемости студентов, проводить системную работу с резервом по качеству и группой риска студентов, а также организовать проведение выравнивающих курсов для студентов- первокурсников с учетом результатов входного контроля.

Колледж взаимодействует с работодателями в плане практического обучения студентов и повышения квалификации работников в течение долгого времени. Социальные партнеры заинтересованы и готовы не только предоставлять базу для прохождения производственной практики, но и принимать участие в трудоустройстве выпускников. Это позволяет на 100% обеспечивать студентов местами прохождения практик. За всю историю колледжа не было получено ни одной рекламации на качество подготовки со стороны студентов, неудовлетворенных качеством образовательной услуги.

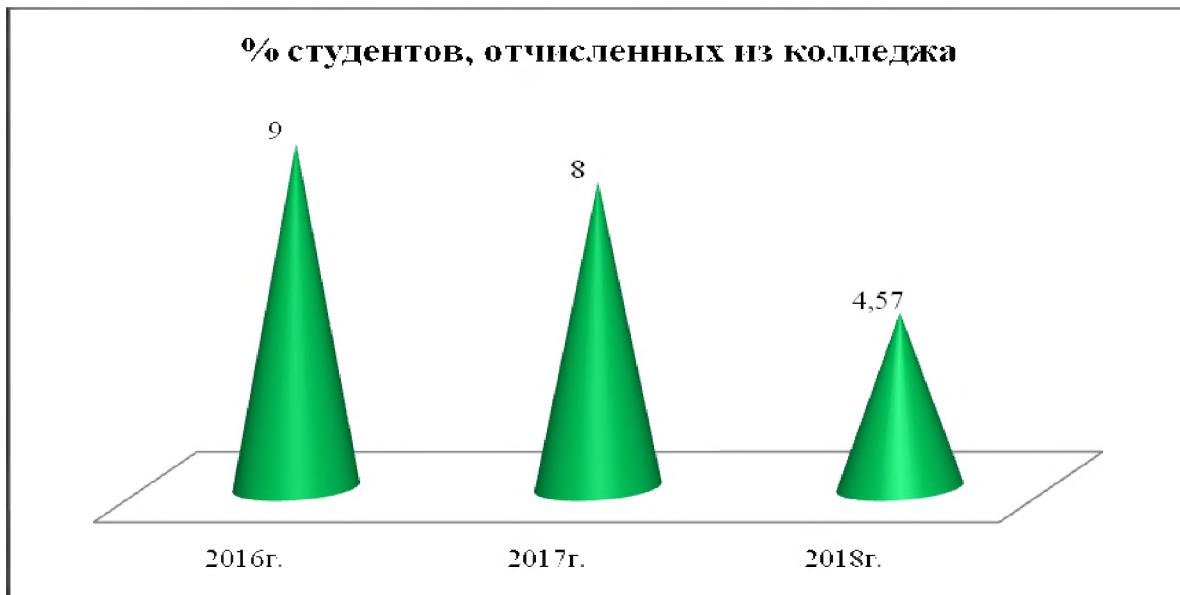


Рис. 2 – Динамика отчислений

Как видно из диаграммы рисунка 2, результаты сохранности контингента с каждым годом становятся выше, но, в то же время, существуют отдельные «болевые» точки и зоны риска. Основные риски в части сохранности контингента связаны с нежеланием продолжать обучение, в связи с чем необходимо разработать целевую программу по сохранению контингента, определить механизмы расширения набора на обучение и расширить использование дистанционных образовательных технологий для реализации отдельных частей (циклов) образовательных программ

Процент выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, находится в пределах 100%. В исключительных случаях студенты были не допущены до защиты в связи с невыполнением в полном объеме дипломного проекта или по состоянию здоровья.



Рис. 3 – Динамика качества выполнения и защит ВКР

Как видно из диаграммы рисунка 3, процент выпускников, получивших на государственной итоговой аттестации «4» и «5», стабилен и составляет более 80%. Это обуславливается наличием в колледже системной работы в соответствии с локальными нормативными актами, регламентирующими организацию и проведение государственной итоговой аттестации, а также системой аудитов качества ГИА в разрезе каждой образовательной программы. Однако, с введением нового механизма оценки качества подготовки выпускников прогнозирует незначительной снижение результатов, связанное с адаптацией и отработкой данного механизма в рамках ГИА.

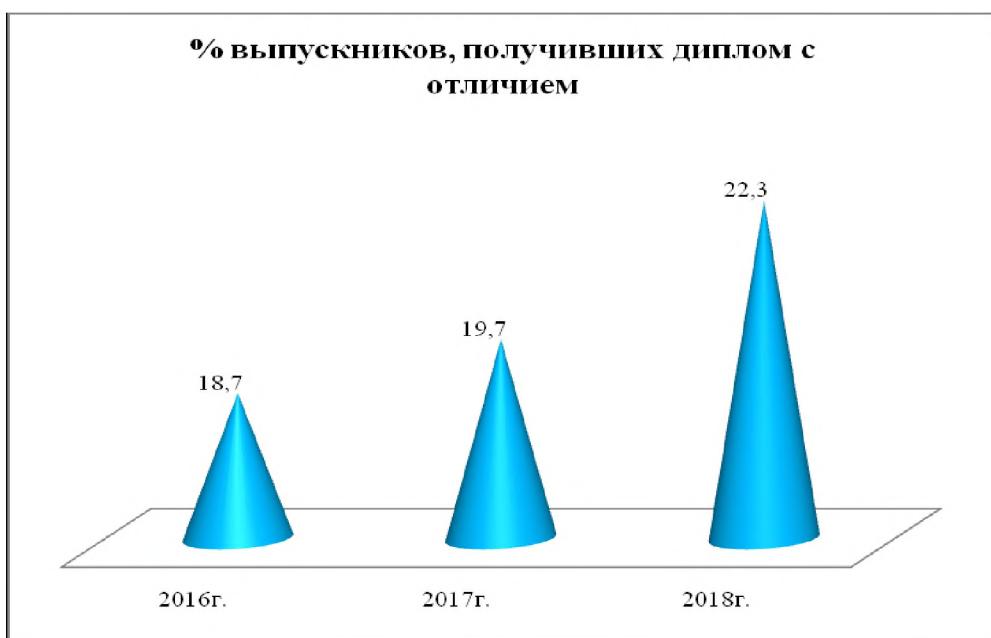


Рис. 4 – Динамика выданных дипломов с отличием и «4» и «5»

Процент выпускников, получивших диплом с отличием и «4» и «5», неуклонно растет, что свидетельствует о высоком уровне подготовки выпускников на протяжении всего образовательного маршрута процесса, а также с самой организацией учебного процесса в колледже: планы по качеству, локальные документы, личностно-ориентированная подготовка студентов.

Предложения:

1. Расширить спектр образовательных услуг с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для обучения студентов.
2. Модернизировать систему мероприятий, направленных на сохранность контингента.

Направление: олимпиадное и чемпионатное движение

ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» в качестве приоритета деятельности определяет обеспечение опережающего развития,

формирование системы подготовки высококвалифицированных перспективных специалистов и рабочих кадров с учетом передовых технологий и современных стандартов WorldSkills Russia.

Для обеспечения новых рабочих мест квалифицированными кадрами выдвигаются задачи приведения структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Апробация и внедрение инновационных форм в развитие профессионального образования в колледже осуществляется через движение «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia).

Коллектив и студенты колледжа включились в движение WSR недавно, но за это время достигнуты достаточно хорошие результаты. Творческая группа преподавателей колледжа: Солдатенко Л.Б., Круподерова Н.Г., Зверькова В.В., Губанова Н.А., Алтунина З.Ю., Гирмас И.Л., Молчанова Л.П., Николаенко М.М., подготовили участников Краевого чемпионата «Молодые профессионалы».

Преподаватели и сотрудники колледжа являются: экспертами, а также большое число преподавателей ежегодно успешно работают экспертами-компatriотами на региональных чемпионатах.

С особой гордостью хочется отметить, что второй год подряд наши обучающиеся становятся победителями чемпионата «Молодые профессионалы» по компетенции «Поварское дело» (Скороходова Карина – 315 гр.), в 2018 году впервые представительница колледжа (Татикашвили Екатерина – 212 гр.) заняла призовое место по компетенции «Лабораторный и химический анализ».

Колледж имеет 40-летний опыт по подготовке рабочих кадров химического профиля.

Выполняя задачу по подготовке кадров в опережающем режиме, на базе колледжа с 2012 года действует Ресурсный центр подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов и Многофункциональный центр прикладных квалификаций по профилю «Химическая технология и электроэнергетика», которые обеспечивают подготовку рабочих и специалистов на основе современных педагогических и производственных технологий.

Лаборатории ресурсного центра оснащены множеством специфичных приборов и разнообразным современным оборудованием, сложными электронными автоматическими приборами для выполнения химико-аналитической работы, эффективными и экономичными аппаратными средствами для сбора и обработки данных в режиме реального времени, а также программным обеспечением, что является удобным инструментом в организации учебного процесса.

Прочная материально-техническая база, высококвалифицированный состав преподавателей и мастеров производственного обучения, развитая система социального партнерства позволили достичь значительных результатов участия образовательной организации в Открытом региональном

чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Ставропольского края и создания на базе Многофункционального центра прикладных квалификаций по профилю «Химическая технология и электроэнергетика» колледжа, рабочей площадки по компетенции Лабораторный химический анализ.

Обучающаяся ГБПОУ БПК являлась призером и победителем Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Ставропольского края, победителем от Северо-Кавказского Федерального округа в Отборочных соревнованиях и участником Финала VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» по компетенции Лабораторный химический анализ.

В целях повышения трудовой занятости и трудовой мобильности граждан в рамках Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Ставропольского края, впервые на базе колледжа организована площадка по компетенции Лабораторный химический анализ для профессионалов старше 50 лет «Навыки мудрых» по методике Ворлдскиллс Россия. Победитель в данной возрастной категории, также стала призером (3 место) Национального чемпионата «Навыки мудрых».

В рамках повышения квалификационных навыков преподавателей и мастеров производственного обучения, в колледже ведется работа по обучению педагогов по программам Академии Ворлдскиллс Россия. В рамках реализации региональных проектов «Молодые профессионалы Ставропольского края (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Новые возможности для каждого», в настоящее время обучение завершили 3-е педагогов.

Трое преподавателей являлись экспертами региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Ставропольского края, а также экспертом в Финале VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)».

На протяжении многих лет стратегическими партнером ГБПОУ БПК является ООО «Ставролен», входящее в группу компаний «ЛУКОЙЛ», в рамках совместной деятельности реализуются образовательные программы с элементами дуального обучения, а также обучение по целевым договорам. Одним из ключевых вопросов совместной деятельности ООО «Ставролен» и колледжа является развитие материально-технической базы. Инвестиции градообразующего предприятия, способствуют планомерному совершенствованию оснащения лабораторий химического профиля и социокультурной среды образовательной организации.

Неоценимую помошь колледжу в организации, подготовке и проведении чемпионата оказывают социальные партнеры: ООО «Ставролен», ООО ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго, ГУП СК «Ставрополькрайводоканал», Филиал ФБУЗ «Центр гигиены и

эпидемиологии в Ставропольском крае в Буденновском районе», ОАО Агрофирма «Жемчужина Ставрополья», Буденновский отдел инструментального контроля Филиала ФГБУ «ЦЛАТИ по ЮФО» - ЦЛАТИ по Ставропольскому краю, которые в настоящее время проявляют заинтересованность в движении WorldSkills Russia, оказании содействия в оснащенности учебно-производственным оборудованием, в соответствии стандартам (инфраструктурным листам WSR); в подготовке участников к выполнению конкурсных заданий; в участии специалистов предприятий в качестве независимых экспертов; в участии в деловой программе чемпионата; в предоставлении собственных призов участникам и победителям конкурса.

Таблица 5. Результаты участия в олимпиадном и чемпионатном движении в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	количество компетенций ВСР, по которым принимали участие в региональном чемпионате	2	4	4	7
2.	количество компетенций ВСР, по которым в региональном чемпионате заняли призовые места	1	2	-	2
3.	количество компетенций ВСР, по которым принимали участие в национальном чемпионате	-	-	-	2
4.	количество компетенций ВСР, по которым в национальном чемпионате заняли призовые места	-	-	-	2
5.	количество студентов, принявших участие в краевых олимпиадах профессионального мастерства	2	1	-	3

6.	количество студентов, занявших призовые места в краевых олимпиадах профессионального мастерства	1	-	-	3
7.	количество экспертов из числа педагогических работников колледжа	-	-	1	3

Достижения, проблемы, противоречия:

В колледже выстроена эффективная система работы по выявлению и развитию одаренных студентов. Ежегодно совершенствуется система подготовки участников региональных олимпиад профессионального мастерства, чемпионата «Молодые профессионалы». К сожалению, не все профессии/специальности охвачены олимпиадным и чемпионатным движением, однако на колледжном уровне данный механизм оценки качества подготовки не всегда используется в полной мере согласно установленным требованиям. Кроме того, перечень компетенций WSR расширяется, но не все возможные для участия компетенции охватываются.

Не смотря на данные факты, студенты колледжа ежегодно по результатам участия в региональных чемпионатах Ворлдскиллс становятся победителями.

Предложения:

1. Выстроить систему контроля за качеством проведения внутриколледжных олимпиад профессионального мастерства по всем реализуемым профессиям/специальностям.
2. Организовать работу по освоению новых компетенций WSR.

Направление: трудоустройство выпускников

Колледж сохраняет традицию подготовки специалистов технического профиля, причем доля технических специальностей неуклонно растет – колледж закрыл подготовку специалистов, которыми рынок труда на данный момент перенасыщен, увеличив прием на программы по инженерно-техническим и химическим профессиям/специальностям, актуальным для Буденновского района и Ставропольского края.

Таблица 6. Результаты трудоустройства выпускников ГБПОУ БПК в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	выпускники, направленные на работу	78,9%	54,2%	75,7%	80%
2.	выпускники, находящиеся на учёте в службе занятости	-	-	-	-
3.	выпускники, продолжающие обучение в образовательных организациях высшего образования	15,16%	9,7%	7,1%	7%

Достижения, проблемы, противоречия:

Как видно из диаграммы рисунка 5, показатели трудоустройства растут.



Рис.5 – Динамика трудоустройства выпускников

В колледже действует служба содействия по трудоустройству, который проводит консультации студентов по вопросам самореализации, информирование о состоянии рынка труда, организует встречи с работодателями, извещает о проводимых конкурсах профессионального мастерства среди студентов и специалистов предприятий, участвует в специализированных мероприятиях с привлечением студентов. Вся система проводимых мероприятий направлена на качественное трудоустройство выпускников колледжа по полученным профессиям/специальностям.

Проблема

Основной проблемой в данном случае является отставание от плановых показателей по трудоустройству, которое объясняется объективной причиной, ею является массовый призыв выпускников колледжа в ряды Российской армии.

Противоречия

1. Работодатели требуют высококвалифицированных специалистов, при этом стаж работы должен быть от 1 до 3-х лет, даже на те вакантные места, на которых свои профессиональные функции прекрасно бы смог выполнить выпускник без опыта работы.

2. Работодатели требуют от выпускников СПО высшее образование, но при этом не соглашаются брать выпускника, который учится в ВУЗе, в связи с тем, что предполагаемому кандидату нужно будет предоставлять академический отпуск.

Предложения:

1. Привлечение как можно большего количества работодателей для знакомства со студентами и выпускниками.

2. Создание условий для самореализации выпускников, поддержки молодёжных инициатив, для успешного творческого, профессионального и служебного роста.

3. Проведение как можно большего количества мероприятий, направленных на обучение оптимальной стратегии поиска работы

4. Проведение психологических тренингов «Как реализовать себя на рынке труда».

Задача 2. Совершенствование качества воспитательного процесса

Воспитательная работа в колледже ориентирована на формирование специалиста, высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России, обладающего творческим мышлением, навыками в управлении и саморазвитии социально значимых качеств, на создание учебной и воспитательной среды, способствующей всестороннему развитию и проявлению лучших качеств студентов. Проблемы и достижения в воспитании студентов регулярно обсуждаются на Педагогических Советах, методических Советах колледжа, семинарах кураторов, на заседаниях студенческих Советов самоуправления колледжа.

Воспитательная работа – это составная и неотъемлемая часть учебно-воспитательного процесса. Она базируется на следующих нормативно-правовых документах:

- Закон об образовании в Российской Федерации;

- Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года;
- Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»;
- Программа воспитательной работы с ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж».

В колледже разработан и реализуется план воспитательной работы, который представляет собой изложение основных задач формирования заданной модели специалиста, перечень мероприятий и лиц, обеспечивающих их выполнение в установленные сроки.

Воспитательная работа в Буденновском политехническом колледже осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами Российской Федерации и Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на основании которых разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты, регламентирующие воспитательную работу в колледже.

Для проведения воспитательной и внеучебной работы колледж располагает следующими возможностями и ресурсами:

- специализированным структурным подразделением – воспитательным отделом,
- актовым залом,
- музыкальной и видеоаппаратурой, необходимой для организации и проведения культурно-массовых и других мероприятий,
- реквизитом:
- спортивным залом.

Основной целью воспитательной деятельности в колледже является создание оптимальной среды, способствующей формированию у студентов гражданской позиции, сохранению и преумножению нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение традиций колледжа, создание условий для творческого самовыражения и самореализации личности студентов.

Основные задачи воспитательного отдела:

- повышение социального статуса воспитательной деятельности в Буденновском политехническом колледже;
- координация и укрепление взаимодействия всех участников воспитательного процесса: администрации, преподавателей, студентов, структурных подразделений;
- организация психолого-педагогического, социального – педагогического сопровождения учебного процесса;
- повышение профессионального уровня управления воспитательным процессом;
- совершенствование содержания и механизмов нравственного, гражданско-патриотического, эстетического, трудового и физического воспитания студентов;

-использование отечественных традиций, современного опыта и инноваций в области воспитания;

-изучение основных социально-психологических потребностей и проблем студентов и преподавателей.

Воспитательная и внеучебная работа ведется в тесном сотрудничестве с органами студенческого самоуправления, творческими коллективами, обучающимися колледжа: информационным центром, библиотекой, редакцией студенческой газеты, телестудией «Колледж- ТВ»

За последние три года выстроена система плодотворного взаимодействия с общественными организациями района и города:

- Центром по работе с молодёжью администрации Буденновского муниципального района;

- со средними учебными и высшими заведениями края;

-правоохранительными органами Буденновского района, прокуратурой, КПДН;

-отделом опеки и попечительства отдела образования Буденновского муниципального района;

- ГБУЗ СК «Краевой центр СВМП №1»;

-Буденновский наркологический диспансер;

Воспитательная работа в колледже осуществляется по следующим направлениям:

1. Социально-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса осуществляют социальные педагоги комплексов.

Социальные педагоги осуществляют воспитательную деятельность по следующим направлениям:

-профилактика правонарушений студентов;

-социальная поддержка студентов из категории дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей и лица из их числа;

-социальная поддержка студентов из категории малообеспеченных.

Социальные педагоги комплексов занимаются профилактикой правонарушений.

Согласно плану воспитательной работы для снижения количества правонарушений разработаны и проводятся следующие мероприятия:

- в начале учебного года формируется база данных о студентах, склонных к совершению правонарушений. Со студентами данной категории проводится разъяснительная работа, диагностические, коррекционные мероприятия, направленные на то, чтобы студенты регулярно посещали занятия, успевали по всем предметам, занимались общественной, культурно-массовой и общественной деятельностью, для этого студентов привлекают к участию в мероприятиях, к занятиям в спортивных секциях, творческих кружках;

- согласно совместному плану работы с инспекторами ОПДН, проводятся беседы сотрудниками правоохранительных органов на темы: «Об административной ответственности несовершеннолетних за

правонарушения» со студентами колледжа проводятся тематические классные часы: «Об ответственности за административные нарушения». «Об уголовной ответственности совершеннолетних студентов», ведётся индивидуальная работа со студентами, относящимися к группе риска (пропускающими учебные занятия, нарушающими Правила внутреннего распорядка колледжа), организована и ведётся работа Совета по профилактике правонарушений осуществляется оказание комплексной социально - психологической поддержки всем субъектам образовательного процесса;

- организовано сотрудничество с общественными организациями по вопросам профилактики правонарушений: проводятся тренинги, круглые столы, конкурсы, направленные на профилактику правонарушений;
- регулярно проводятся рейды в общежитиях с целью проверки санитарного состояния комнат и соблюдения проживающими в общежитиях студентами Правил внутреннего распорядка.

В колледже обеспечена социальная защита нуждающихся студентов из категории «малообеспеченных».

За последние два года снизилось количество поступающих в колледж студентов из категории дети-сироты, детей, оставшиеся без попечения родителей, и лица из их числа. Студентам данной категории уделяется особое внимание: оказывается психологическая помощь в адаптации, индивидуальное консультирование по возникающим проблемам, материальная поддержка, они обеспечиваются ежемесячными денежными компенсациями по нормативу, установленному Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края.

Ведётся индивидуальная работа со студентами данной категории и их законными представителями. Социальные педагоги ведут работу по обновлению необходимой документации студентов данной категории: оформляют запросы о сохранности жилья, справки, активно привлекают студентов данной категории для занятий в кружках и спортивных секциях.

Разрабатываются и внедряются программы и проекты, направленные на воспитание ответственного отношения к состоянию своего здоровья, на профилактику развития вредных привычек, различных форм асоциального поведения, оказывающих отрицательное воздействие на здоровье человека, формируются представления о ценности занятий физической культурой и спортом, понимания влияния этой деятельности на развитие личности человека, на процесс обучения и взрослой жизни. В течение трёх лет были разработаны и внедрены здоровьесберегающие технологии, формирующие культуру здорового образа жизни, ценностных представлений о психическом, физическом, социальном и нравственном благополучии; навыки сохранения собственного здоровья.

Ежегодно педагог-психолог проводит диагностические исследования по определению социально-психологической адаптации обучающихся, определению типа темперамента, характера, уровня тревожности, суицидального риска, социометрического исследования студентов нового набора из числа детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа

Ведётся методическая работа с кураторами учебных групп, проводятся семинарские занятия со специалистами в области образования, здравоохранения, работниками правоохранительных органов.

2. Следующее направление воспитательной деятельности в колледже - психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса.

Педагог-психолог осуществляет воспитательную деятельность по следующим направлениям:

- психологическая диагностика;
- психологическое консультирование;
- психологическая профилактика
- психологическая коррекция

Педагог-психолог ежегодно пополняет банк данных личностных особенностей студентов; разрабатывают рекомендации индивидуального подхода к студентам для кураторов; определяют групповую динамику и статус студента в группе; изучают мнения студентов об учебном процессе, о работе куратора, об уровне преподавания в колледже; изучает уровень личностного и интеллектуального развития, а также индивидуальные психологические особенности студентов, проводит социометрическое исследование; осуществляют диагностику межличностных и межгрупповых отношений; проводят анкетирование «Куратор глазами студентов», осуществляют индивидуальную работу со студентами.

Регулярно педагог-психолог проводит консультирование студентов по вопросам обучения, развития, по проблеме жизненного самоопределения, взаимоотношений с взрослыми и сверстниками.

Результаты изучения индивидуальных психологических особенностей студентов нового набора представлены на рисунке 7.

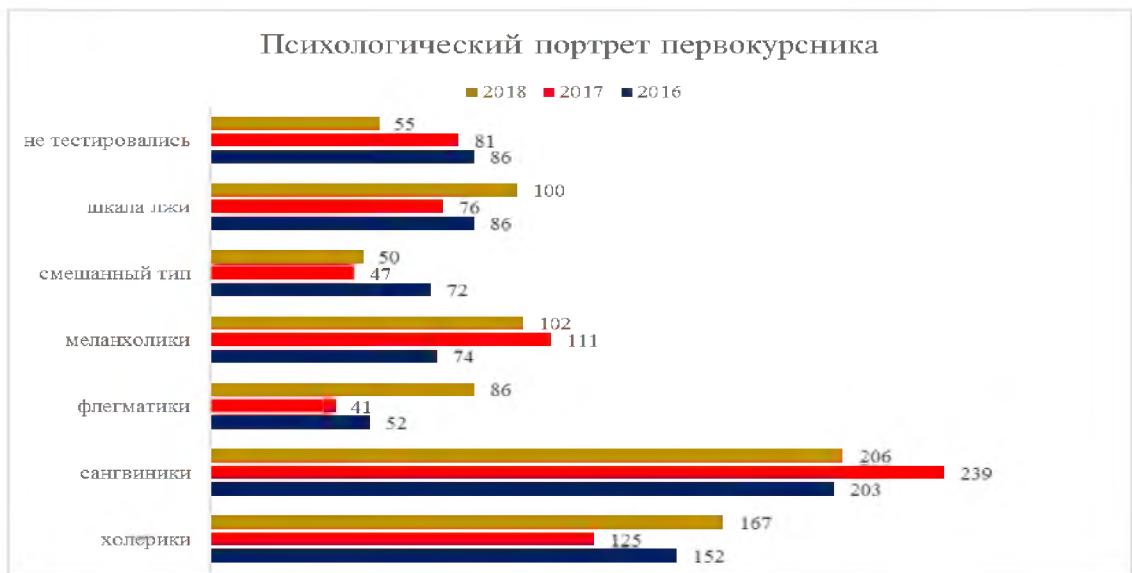


Рис.7 – Индивидуальные психологические особенности студентов нового набора (сравнение за 3 года)

Ежегодно педагог-психолог проводит классные часы различной тематики, психологические тренинги, организует участие в конкурсах.

Динамика количества проведенных мероприятий данной направленности представлена на рисунке 8.

В учебных группах, по запросу куратора, проводятся психологические занятия и беседы:

- тренинги «Знакомство», «Выявление лидера», «Сплочение коллектива», «Партнерское общение», «Психологическая совместимость, ее роль и значение в жизни коллектива», «Конфликты «за» и «против», «Формирование коммуникативных умений и навыков», «Самопрезентация личностных и профессиональных качеств», «Личностный рост»

- беседы о здоровом образе жизни.



Рис. 8 – Динамика количества проведенных мероприятий психологической направленности

Организацией досуговой и внеучебной деятельности в колледже занимается педагог - организатор.

Педагог-организатор осуществляет следующие виды деятельности:

-организация культурно-массовой и досуговой деятельности;

-организация и ведение работы студенческого самоуправления групп.

Приоритетными направлениями в воспитательной деятельности являются: физическое воспитание, нравственное, гражданское, эстетическое, трудовое и профессиональное.

Студенты и творческие коллективы принимают активное участие в жизни колледжа, участвуют в подготовке и проведении следующих традиционных мероприятий: Посвящение в студенты; День Учителя; методических неделях профессий/специальностей; конкурс студенческого творчества «Зажги свою звезду»; новогоднее представление для детей преподавателей; концертные программы, посвященные 23 февраля и 8 марта; оборонно-спортивный праздник, посвященный Дню Победы; торжественное вручение дипломов.

С целью разнообразия профориентационной студентами колледжа была создана агитбригада, представляющая программу «Добро пожаловать» на образовательных выставках и Днях открытых дверей.

В течение года ведётся работа Клуба интересных встреч: встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, экскурсии в музеи боевой славы.

За последние три года возросло количество студентов, участвующих в организации и проведении мероприятий, увеличилось количество мероприятий районного городского, областного, всероссийского уровней, в которых принимают участие студенты и сотрудники колледжа:

- всероссийские мероприятия:

- краевые мероприятия: участие в краевом конкурсе социальной рекламы «Я выбираю ЖИЗНЬ!»; в краевом методическом объединении педагогов-психологов ПОО Ставропольского края; в краевом конкурсе среди профессиональных организаций и образовательных организаций высшего образования на лучшую программу (свод мероприятий) в сфере профилактики наркомании и наркопреступности, участие в краевом конкурсе молодежных проектов «Студенческая инициатива»; участие в краевом конкурсе «Студент года -2018»; участие волонтеров в «WorldSkills Russia»; участие в краевом конкурсе «Я-гражданин России»; выступление на областном методическом объединении ОБЖ, БЖД «Здоровьесбережение как один из способов профилактики экстремизма, терроризма»; проведение фронтального социально-психологического тестирования; проведение тренинга «Стрессоустойчивость» с участниками краевого конкурса профессионального мастерства студентов краевых государственных профессиональных образовательных организаций; участие в краевом научно-практическом семинаре «Формирование системы патриотического воспитания обучающихся в ПОО: содержание и формы деятельности, механизмы оценки результатов»; областном конкурсе на лучшее средство

наглядной агитации по профилактике наркомании; областном фестивале художественного творчества «Я вхожу в мир искусств».

- городские мероприятия:

участие в обучающем семинаре по проблеме профилактики ВИЧ-инфекции среди молодежи, проводимом специалистом из ГБУЗ СК «Краевой центр СВМП №1»; в праздновании 100-летия Комсомольской молодежной организации; в торжественной кавалькаде, приуроченной к празднованию Дня города; в городском фестивале «Буденновск Читающий семинар-тренинг» «Профилактика деструктивного влияния на молодежь; правовом семинаре с представителями Буденновской межрайонной прокуратуры; III научно-практической конференции среди студентов средних специальных учебных заведений «Здорово быть модным - модно быть здоровым»; городском митинге-концерте, посвященном празднованию «Весны и труда»; в Экологическом субботнике; Городском туре фестиваля студенческого творчества «Весна студенческая» (I место – художественное слово, II место – инструментал).

- районные мероприятия:

участие в межведомственной профилактической акции «Защита» совместно с инспектором ОПДН ОУУП и ПДН ОП УМВД по Буденновскому району; прокурорском часе «Профилактика жестокого обращения в семье и обеспечение несовершеннолетним надлежащих условий жизни»; фестивале творчества пожилых людей «Когда душа поет»; мероприятии со Службой занятости Международный День Инвалида; спортивно-развлекательной игре «Испытай себя» (3 место); празднике День здоровья; районном фестивале студенческого творчества «Весна студенческая» (I, II, III места); деловой игре «Твой выбор» (1 место); митинге, посвященном празднованию «Дня Победы».

Достижения досуговой и культурно-массовой деятельности:

- областной фестиваль художественного творчества «Я вхожу в мир искусств»;
- финал, городской тур фестиваля студенческого творчества «Весна студенческая»;
- деловая игра «Твой выбор»;
- краевой фестиваль военно-патриотической песни «Память» - 3 место;
- Всероссийский конкурс «Школа здоровья – 2018»;
- Всероссийский конкурс патриотических практик «Просто любить Россию!».

Ежегодно студенты колледжа принимают участие в семинарах и круглых столах Российского Союза Молодёжи и отмечаются грамотами и благодарностями РСМ.

В колледже разработана система морального и материального поощрения студентов за активное участие в общественной и спортивной жизни. При активном содействии администрации с каждым годом возрастает роль студенческого самоуправления, которое создано в целях обеспечения

реализации прав обучающихся на участие в управлении образовательным процессом, решения важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи, развития её социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив. Активисты студенческого самоуправления колледжа привлекают студентов к решению многих вопросов, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов; обобщают предложения по повышению качества образовательного процесса с учетом научных и профессиональных интересов студентов; защищают и представляют права и интересы студентов; содействуют в решении образовательных, социально-бытовых и прочих вопросов, затрагивающих их интересы; сохраняют и развиваются традиции колледжа; информируют студентов о деятельности колледжа; участвуют в формировании общественного мнения о студенческой молодежи - как реальной силе и стратегическом ресурсе развития российского общества; содействуют реализации общественно значимых молодежных инициатив. Члены студенческого самоуправления колледжа активно участвуют в работе Центра по работе с молодежью. Студенческое самоуправление формирует лидерские качества, развивает организаторские способности, умение работать в коллективе, воспитывает ответственное отношение к осуществляющей трудовой и творческой деятельности.

Большое внимание уделяется социокультурному воспитанию обучающихся, формируется представление о таких понятиях как «толерантность», «миролюбие», «гражданское согласие», «социальное партнерство», развивается опыт противостояния таким явлениям как: «социальная агрессия», «межнациональная рознь», «экстремизм», «терроризм», «фанатизм» (например, на этнической, религиозной, спортивной, культурной или идейной почве), а также опыт восприятия, производства и трансляции информации, пропагандирующей принципы ежекультурного сотрудничества, культурного взаимообогащения, духовной и культурной консолидации общества, и опыта противостояния контркультуре, деструктивной пропаганде в современном информационном пространстве.

В колледже создана и активно действуют волонтеры, участники участвуют в волонтёрских акциях: новогодней сказке для воспитанников детского дома, всероссийской неделе донора, выступают с игровыми программами.

В последние годы в колледже увеличилось количество студентов, которым предоставляется общежитие. Воспитательной работой в общежитиях занимаются воспитатели.

Основные направления воспитательной работы в общежитии:

- контроль за соблюдением Правил внутреннего распорядка;
- организация работы студенческого самоуправления в общежитии;
- организация досуговой деятельности.

Помощником воспитателя в общежитии является студенческий Совет самоуправления общежития. Все мероприятия в общежитии проводятся при непосредственном участии студенческого Совета самоуправления. В

общежитии создана атмосфера уюта, спокойствия и домашнего очага. Для этого проводится индивидуальная работа со студентами, направленная на успешную адаптацию в новых условиях проживания. Составной частью воспитательной работы в общежитии является организация досуга. Силами студентов общежития ежегодно проводятся культурно-массовые мероприятия. Условия проживания и оснащение общежитий соответствуют нормативным требованиям. Со всеми проживающими в общежитии заключены договоры о найме специализированного жилого помещения. Оборудованы места для самостоятельных занятий. С проживающими студентами проводятся инструктажи по технике безопасности и пожарной безопасности. Социально- бытовые условия, созданные в общежитии, являются удовлетворительными и в целом соответствуют предъявляемым требованиям. Ежегодно увеличивается доля средств, направляемых на улучшение социально-бытовых условий.

Выводы по досуговой и внеучебной деятельности.

В колледже создана и совершенствуется система воспитательной деятельности, адекватная требованиям современного общества и личности, опирающаяся на систему взаимодействия и активного сотрудничества всех подразделений колледжа и участников педагогического процесса.

Развитие воспитательной деятельности, поддержка молодежных студенческих инициатив позволяют поднять процесс воспитания на более высокий уровень.

Студенты колледжа живут яркой интересной жизнью. Каждый студент имеет возможность активно заниматься спортом, посещая спортивные секции.

Спортсмены колледжа занимают призовые места в соревнованиях.

Не смотря на достаточной большой контингент колледж выстраивает систему профилактической работы, что сдерживает рост правонарушений студентов (рисунок 9).

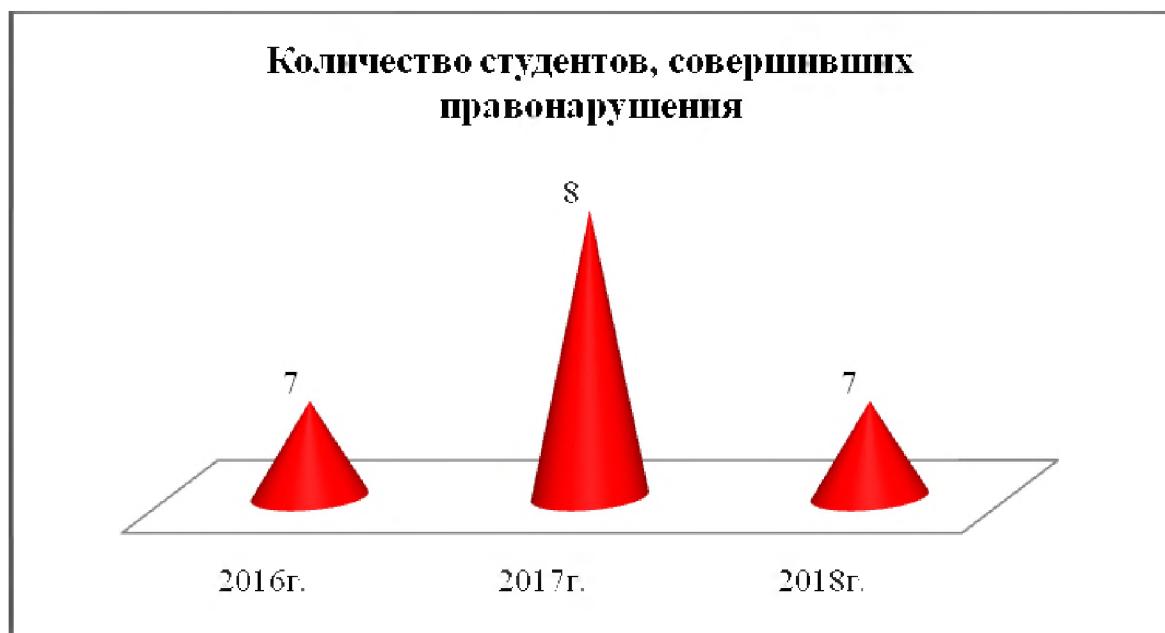


Рис. 9 – Динамика правонарушений

Воспитательной службой проводится системная профилактическая работа по предупреждению наркомании, алкоголизма, табакокурения, в том числе с использованием интерактивных форм, привлекательных для молодежи.

Таким образом, в колледже эффективно действует система воспитательной работы, соответствующая целям и задачам образовательной организации.

Таблица 7. Результаты воспитательной работы в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	Количество кружков, студий, секций, объединений, работающих в колледже	22	24	23	25
2.	Количество студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность	31	50	68	90
3.	Количество студентов, принимавших участие в спортивных мероприятиях	251	321	430	600
4.	Количество студентов, принимавших участие в работе Студенческого самоуправления	9	18	24	не менее 30
5.	Количество студентов, участвующих в краевых мероприятиях творческой и досуговой направленности	70	100	160	250
6.	Количество студентов, участвующих в краевых мероприятиях по гражданско-патриотическому воспитания	20	32	32	100
7.	Количество студентов, Совершивших правонарушения	7	8	7	не более 7
8.	Количество студентов-стипендиатов Губернатора СК, Главы г. Буденновска, Стипендия Правительства РФ	9	8	6	20
9.	Количество студентов, отмеченных стипендиями предприятий	2	3	3	не менее 5

Предложения:

1. Совершенствовать условия для всестороннего развития личности обучающихся, развития нравственного, духовного и интеллектуального потенциала;

2. Мониторить психологический климат в студенческом коллективе с целью своевременного принятия управленческих (профилактических) решений

3. Усилить работу по успешной социализации обучающихся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа

4. Развивать эффективное межведомственное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, общественными и правоохранительным организациями

5. Активизировать привлечение студентов к участию в деятельности социально-значимых, познавательных, творческих, культурных, краеведческих, благотворительных организациях и объединениях, в волонтерском движении.

6. Совершенствовать систему мониторинга процесса адаптации студентов 1 курса к новым условиям обучения в колледже.

Задача 3. Совершенствование кадрового потенциала

В колледже осуществляется непрерывное повышение квалификации педагогических работников посредством разработанной системы повышения квалификации преподавателей, административно-управленческого персонала и сотрудников по различным направлениям: психология и педагогика, информационные технологии, инновационные методы обучения, современный образовательный менеджмент, и т.п.

В колледже рассматриваются две системы повышения квалификации: внутренняя и внешняя.

Внешнее повышение квалификации осуществляется через организацию прохождения курсов повышения квалификации с получением свидетельства или стажировки на базовых предприятиях и организациях, профильных ВУЗах, учреждениях дополнительного профессионального образования. Повышение квалификации организуется согласно перспективному плану повышения квалификации педагогических работников колледжа.

В качестве неформального повышения квалификации рассматривается посещение и участие преподавателей в работе различных семинаров и конференций краевого, российского и международного уровней психолого-педагогической и специальной направленности, участие в различных конкурсах профессионального и педагогического мастерства, проведение мастер-классов, открытых мероприятий.

В рамках внутренней системы повышением квалификации можно выделить три ступени.

Первая ступень касается создания условий для максимального закрепления молодых или влившихся в коллектив педагогов, для эффективной адаптации к требованиям, режиму и традициям колледжа. Данную ступень можно рассматривать как систему управленческого и

методического сопровождения педагога, работающего в колледже первый год. Данная система сопровождения включает в себя:

- обучение в рамках 2-х курсов: адаптационный курс и школа молодого педагога;
- закрепление наставника;
- посещение занятий и мастер-классов педагогов-новаторов;
- сопровождение подготовки к аудитам качества учебных занятий, аудитам качества классных часов, проведение аудитов сотрудниками научно-методической службы колледжа;
- анализ проблем и затруднений, планирование развития профессиональной педагогической квалификации;
- методическое консультирование, сопровождение подготовки к аттестации на квалификационную категорию

Суть второй ступени системы повышения квалификации – организация самообразования, внутрикорпоративного обучения педагогов, обмена педагогическим опытом в индивидуальной, групповой, коллективной формах; создание системы развития педагогической инициативы, творчества, профессионального мастерства.

Согласно вышеотмеченным принципам (системности, синергии, самоорганизации, непрерывности) планирование индивидуальной методической деятельности, одним из направлений которой является повышение квалификации, осуществляется в рамках схемы: общеколледжная методическая тема и колледжный план научно-методической работы → методическая тема и план работы методической кафедры → индивидуальная методическая тема (проблема) и план методической работы преподавателя.

Выполнение планов всех уровней ежегодно анализируется и на основе анализа формируются задачи и содержание деятельности на перспективу.

Ежегодно в рамках научно-методической работы проводятся методические конкурсы. Тематика и содержание конкурсов с целью обеспечения повышения квалификации педагогов - участников конкурса тщательно продумываются. Тематика методических конкурсов охватывает перспективные и актуальные направления развития профессионального образования. Например, в ежегодно проводится колледжный конкурс учебно-методических комплексов, а в 2017 году – конкурс на лучший электронный образовательный ресурс (в рамках краевого). Выбор данной темы обусловлен, во-первых, актуальностью проблемы разработки средств реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; во-вторых, тем фактом, что более 75% преподавателей колледжа успешно прошли обучение по программе повышения квалификации «ИКТ в процессе обучения: применение ЭУМК в процессе обучения студентов средствами АСУ на основе Moodle».

Данный конкурс дал ощутимый толчок к повышению активности преподавателей по решению актуальной задачи по внедрению системы

электронного обучения в практику подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена.

Всего за последние 3 года было проведено 4 педагогических конкурса, в которых приняли участие 29 педагогических работников. Для проведения конкурсов опытные преподаватели были включены в состав жюри и работали над разработкой критериев оценки и оценкой конкурсных материалов.

Преподаватели колледжа – активные участники краевых конкурсов педагогического мастерства «Мастер года». Участие в конкурсе предшествует большая подготовительная работа при сопровождении методической службы. Результаты конкурсов считаем индикаторами уровня профессионализма работающих в колледже педагогов.

Призовое место в конкурсе «Мастер года», являются подтверждением эффективности действующей в колледже системы работы с педагогическими кадрами.

Другой формой повышения квалификации являются семинары, проводимые ежемесячно в рамках методической работы. Вопросы, рассматриваемые на семинарах, являются актуальными, формы проведения семинаров разнообразны (круглые столы, диспуты, деловые игры, проблемные лекции и проч.).

Особая роль в повышении квалификации, выявлении, обобщении и распространении педагогического опыта отводится педагогическим научно-практическим конференциям, которые во внутриколледжном формате проводятся на базе колледжа. Данные конференции позволяют более системно рассмотреть отдельные актуальные вопросы, обменяться педагогическими идеями, выявить зерна уникального педагогического опыта. По итогам конференций методической службой колледжа издается сборник материалов (тезисов, докладов) конференций, который используется в работе с молодыми преподавателями.

В практике научно-методической работы используются мастер-классы и открытые уроки, которые проводят преподаватели высокой квалификации для своих коллег. Молодых преподавателей обязательно привлекаются к посещению данных мероприятий. В рамках мастер-классов и открытых уроков преподаватели-профессионалы демонстрируют практический опыт использования современных педагогических технологий, оптимальное сочетание форм и методов обучения. Выверенные методистом разработки уроков, а так же все конкурсные материалы преподавателей и мастеров производственного обучения, являются обязательными экспонатами колледжной выставки методических материалов.

Итогом совершенствования внутренней системы повышения квалификации персонала колледжа является 3 ступень – инновационная деятельность. Инновационная деятельность в современных условиях рассматривается как разработка и реализация проектов в образовании. Проект, рассматривается как интеграционная деятельность по достижению

заданной оригинальной цели, осуществляется под единым управлением. Каждый проект разрабатывается и реализуется командой проекта. Наиболее значимым стал проект 2018 года по модернизации учебно-материальной базы профессиональной образовательной организации, который обеспечил существенное обновление не только материальной базы, но и содержания профессионального образования.

Кроме участия в разработке и реализации проектов, преподаватели и мастера производственного обучения колледжа активно работают в составе временных творческих коллективов (ВТК):

- ВТК по разработке методического обеспечения общеобразовательных учебных дисциплин, ВТК по разработке заданий по учебным дисциплинам и специальностям, ВТК по разработке заданий региональных Чемпионатов Ворлдскиллс Россия по компетенции Лабораторный химический анализ;

- творческие группы по актуализации содержания ФГОС СПО на основе профессиональных стандартов (в составе Региональных учебно-методических объединений); творческие группы по разработке основных образовательных программ по ФГОС ТОП-50.

Достаточно серьезный уровень развития педагогический квалификации и значительный рывок в ее развитии можно отметить у преподавателей, входящих в состав региональных творческих групп в рамках региональных учебно-методических объединений. Работа в таких группах позволяет находиться на самом острие развития системы образования, быть участником разработки самых смелых и новых идей и проектов для системы среднего профессионального образования.

Все выше перечисленные нововведения обеспечили рост показателей качества педагогических кадров, рост качества образования.

Таблица 8. Результаты деятельности по направлению «Развитие кадрового потенциала» в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	% преподавателей, имеющих 1 ил высшую Квалификационную категорию	53%	39%	28%	не менее 85%
2.	% педагогических работников, чей уровень образования и квалификации соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»	72 %	85%	82%	не менее 95%
3.	Количество педагогов и руководителей, прошедших обучение по дополнительным	4	8	16	30

	профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в течении 3-х лет				
4.	Количество работников, прошедших повышение квалификации, организованное Союзом WSR по внедрению стандартов WSR в течение 3-х лет	2	1	4	не менее 7
5.	Количество работников, прошедших повышение квалификации и получивший сертификат по оценке демонстрационного экзамена в течение 3-х лет	-	2	4	не менее 7
5.	Количество работников, представивших опыт работы на краевых, всероссийских и международных конференциях, семинарах	1	2	2	10
6.	количество работников, имеющих публикации по педагогическому (управленческому) опыту	7	11	10	не менее 20
7.	Количество областных конкурсов профессионального мастерства (очных), в которых педагогические работники приняли участие	-	-	-	не менее 1 (ежегодно)
8.	Количество краевых, Всероссийских конкурсов Профессионального мастерства (очных), в которых Педагогические работники занял призовые места	1	1	1	2-3
9.	Количество преподавателей, уволившихся из колледжа в течение года	7	10	13	не более 5 младше 60 (65) лет

Достижения, проблемы, противоречия:

В колледже выстроена система мотивации и сопровождения аттестации (переаттестации) педагогических работников на 1 и высшую квалификационные категории: разработаны методические рекомендации по структурированию и наполнению педагогического портфолио педагогического работника колледжа, проводятся совещания с аттестующимися, оказывается постоянная консультационно-методическая

помощь по разработке материалов и наполнению портфолио. Однако, как показывает диаграмма рисунка 10, имеет место проблема снижения данного показателя.

Только за период с 2016 по 2018 год 29 преподавателей прошли обучение по программе переподготовки «Методика профессионального обучения» и получили диплом о профессиональной переподготовке. За этот же период 112 педагогических работника колледжа прошли обучение по программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности.

Кроме традиционных программ повышения квалификации за последние три года педагоги активно участвуют в обучении по программам, предлагаемым МЦК по проблеме «Модернизация подготовки кадров по 50-ти наиболее востребованным специальностям», а так же по программам, предлагаемым Союзом Ворлдскиллс Россия «Практика и методика подготовки кадров с учетом стандартов Ворлдскиллс».



Рис. 10 – Динамика количества аттестованных на категории педагогов

Как видно из диаграммы рисунка 11, колледж проводит работу по обучению педагогов по новым актуальным программа повышения квалификации.

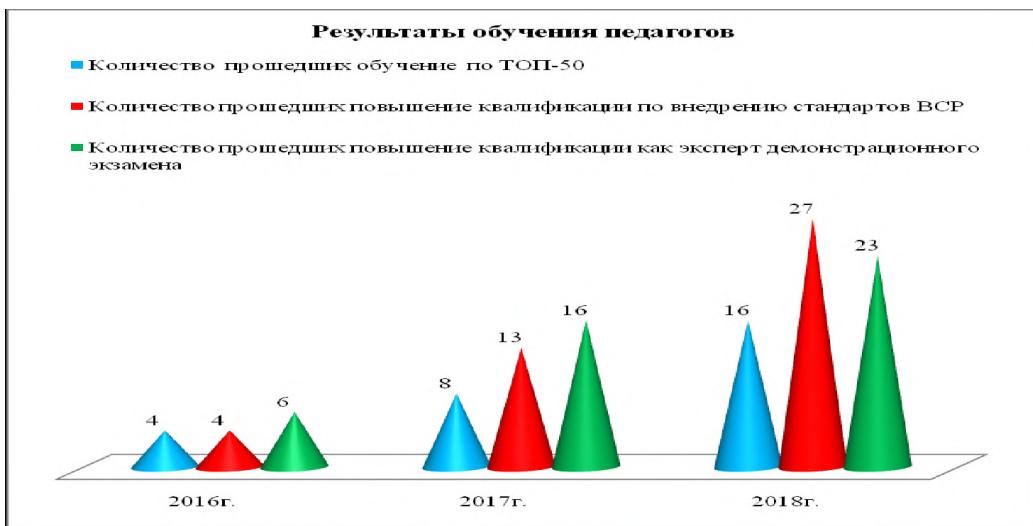


Рис. 11 – Результаты обучения педагогических работников колледжа по новым программам повышения квалификации

Педагогические и руководящие работники колледжа охвачены различными неформальными формами повышения квалификации: выступления на заседаниях методических объединений, семинарах и конференциях, публикации в различных изданиях по проблемам среднего профессионального образования.

Как видно из диаграмм рисунков 12 и 13 активность работников колледжа в данном направлении растет. Работники колледжа – активные участники методических объединений.

Педагоги колледжа используют возможность по публикации статей по педагогическому опыту в научно-практическом журнале «Методический Вестник», которую активно используют преподаватели и руководство колледжа для обмена передовым опытом.

Предложения:

1. Расширить участие педагогических работников в краевом конкурсе на лучший электронный образовательный ресурс.
2. Провести в 2021 и 2023 годах колледжный конкурс «Мастер года».
3. Разработать комплекс мер по сохранению педагогических кадров колледжа.
4. Совершенствовать систему рейтинговой оценки преподавателей.

Задача 4. Обеспечение доступности современного образования. Повышение привлекательности среднего профессионального образования

В целях обеспечения доступности образования колледжем осуществляется огромный пласт работы.

Особая роль в данном направлении деятельности принадлежит Ресурсному центру (РЦ) и Многофункциональному центру прикладных квалификаций (МЦПК).

Ресурсный центр и Многофункциональный центр прикладных квалификаций подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов по профилю «Химическая технология и электроэнергетика», которые обеспечивают подготовку рабочих и специалистов на основе современных педагогических и производственных технологий.

В настоящее время в Ставропольском крае востребованы специалисты в нефтехимическом, машиностроительном и электротехническом кластерах.

На предприятиях Ставропольского региона не хватает техников, инженеров. Причем высоко востребованы универсалы - специалисты, владеющие несколькими профессиями. Развитие технологий, модернизация предприятий и производств требует постоянного обучения рабочих и инженерно-технических кадров, обеспечивающее их готовность к внедрению инновационных производственных технологий. Все это обуславливает необходимость постоянной модернизации системы профессиональной подготовки, включающую в себя модернизацию инфраструктуры и процесса предоставления услуг: динамичное реагирование на запросы, потребности рынка труда и квалификаций, оперативное создание новых направлений подготовки кадров. Решить поставленные задачи в сфере химического производства, машиностроения и энергетики призваны Ресурсный центр и Многофункциональный центр прикладных квалификаций.

Колледж является признанным лидером рынка образовательных услуг данных направлений подготовки, обладает необходимой учебно-методической базой и кадровым потенциалом, а также определенными достижениями в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и инженерно-технических кадров.

Основные направления деятельности Ресурсного центра и МЦПК ГБПОУ БПК:

- Профессиональное обучение высококвалифицированных рабочих кадров, в том числе для работы в отраслях, обеспечивающих модернизацию и технологическое развитие экономики Ставропольского края.

- Обеспечение практико-ориентированной подготовки обучающихся по основным образовательным программам СПО путем реализации программ профессиональных модулей, проведения на базе Ресурсного центра и МЦПК производственной практики и др.

- Повышение квалификации инженеров, техников, технологов и других специалистов, их подготовка к работе с новым оборудованием в рамках реализуемых дополнительных профессиональных программ.

- Повышение квалификации и (или) организация стажировок на рабочем месте педагогических кадров, отвечающих за освоение обучающимися дисциплин (модулей) профессионального цикла основной профессиональной образовательной программы, дополнительной профессиональной программы или программы профессионального обучения (по профилю центра).

- Организация взаимовыгодного партнерства работодателей и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

- Разработка, апробация и экспертиза с привлечением профильных организаций и объединений работодателей основных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ, включая оценочные, методические и учебные материалы.

Основным показателем эффективности Ресурсного центра и МЦПК является востребованность образовательных программ, направленных на освоение и совершенствование профессиональных квалификаций, реализуемых Ресурсным центром и МЦПК.

Направление деятельности по повышению привлекательности СПО в колледже реализует воспитательный отдел, в целях постоянного совершенствования профориентационной работы, обеспечения набора наиболее подготовленных абитуриентов на новый учебный год, привлечения максимального количества слушателей в условиях демографического спада, т.е. на повышение привлекательности специальностей колледжа.

Для повышения престижа профессий и специальностей СПО в колледже осуществляются следующие виды деятельности:

- Организация работы приемной комиссии.
- Рекламная деятельность, проведение имиджевых мероприятий.
- Анализ рынка образовательных услуг, выполненный на основе сбора информации о потенциальных потребителях услуг, конкурентах, уровней цен.
- Разработка и анализ эффективности рекламной деятельности колледжа.
- Разработка информационно-рекламных материалов для СМИ, официального WEB-ресурса колледжа.
- Организация и размещение рекламы в СМИ.
- Организация выставочной деятельности.
- Взаимодействие с образовательными учреждениями СПО, общеобразовательными организациями и образовательными организациями высшего образования.
- Профессиональная ориентация учащихся школ города и района в выборе профессии с целью привлечения их в число студентов колледжа.

Таблица 9. Результаты деятельности по направлению «Обеспечение доступности современного образования. Повышение привлекательности среднего профессионального образования» в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	Количество обучающихся ПОО, обеспеченных местами в общежитии	87	88	98	не менее 100
2.	Количество программ профессионального обучения, реализуемых для взрослого населения	5	7	7	не менее 10
3.	Количество обученных по программам профессионального обучения	89	95	116	не менее 200
4.	Количество дополнительных профессиональных программ, реализуемых для взрослого населения	17	17	21	не менее 25
5.	Количество обученных по дополнительным профессиональным программам	77	86	131	не менее 200
5.	Количество проведенных ПОО мероприятий для школьников	5	6	7	10
6.	Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение на 1 курс	3,8	3,9	3,9	4,0

Достижения, проблемы, противоречия:

Оценивая результаты работы, нужно отметить, что количество реализуемых программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ стабильно, однако, в силу кризисных явлений и стагнации в различных отраслях производства, количество обученных по программам уменьшилось. Разрабатывается комплекс мер на привлечение потребителей.

Для детальной оценки рисков, связанных с набором абитуриентов – как базовой основы финансирования образовательной деятельности, проведен анализ результатов набора в разрезе каждой образовательной программы.

Таблица 9. Результаты приемной кампании в разрезе каждой образовательной программы (профессии/специальности)

Код профессии/специальности	2016 год		2017 год		2018 год	
	конкурс	ср. балл	конкурс	ср. балл	конкурс	ср. балл
08.01.08			1,1	3,3		

13.01.10			1,3	3,3		
15.01.05			2,1	3,8		
18.01.27			1,9	3,3	1,6	3,5
19.01.02	1,5	3,3			1,4	3,5
19.01.17	1,9	3,6				
43.01.09			1,9	3,7		
23.01.03			1,9	3,6		
09.02.03	1,8	3,8	1,9	4,0	2,2	3,9
13.01.10	1,5	3,6			1,9	3,7
13.02.11	1,9	3,7	1,9	3,9		
18.02.06	2,2	3,9	2,2	3,9	3,2	4,4
19.02.10						
20.02.04	1,9	3,8	1,7	3,9	1,4	3,6
22.02.06					1,9	3,8
23.02.03	2,6	3,7			2,2	3,9

За последние три года конкурс на профессии/специальности достаточно высокий. Так, в период с 2016 по 2017 год он вырос с 1,5 до 2,6 человека на место и стал стабильным. Средний балл аттестата абитуриента за указанный период также остается высоким и составляет 3,3/4,0.

Таблица 10. Рейтинг специальностей в динамике за 3 года

профессия/специальность	2016	профессия/специальность	2017	профессия/специальность	2018
23.02.03	2,6	18.02.06	2,2	18.02.06	3,2
18.02.06	2,2	15.01.05	2,1	09.02.03	2,2
09.02.03	3,8	18.01.27	1,9	23.02.03	2,2
13.02.11	1,9	43.01.09	1,9	13.01.10	1,9
20.02.04	1,9	23.01.03	1,9	22.02.06	1,9
19.01.17	1,9	09.02.03	1,9	18.01.27	1,6
09.02.03	1,8	20.02.04	1,7	19.01.02	1,4
19.01.02	1,5	13.01.10	1,3	20.02.04	1,4
		08.01.08	1,1		

Рейтинг специальностей за 2016-2018 гг. показывает постоянную четверку лидеров – Химическая технология органических веществ, Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, Программирование в компьютерных системах, Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям). Конкурс на эти специальности самый высокий.

В 2017 г. новые профессии ТОП-50 – Повар, кондитер, Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки), прочно заняли в рейтинге достойные позиции.

При анализе приема необходимо обратить внимание на зоны риска. В течение двух последних лет последние строчки рейтинга занимает профессия

Мастер отделочных строительных работ. Конкурс на нее становится низким и вызывает ряд вопросов, связанных с профориентацией. Одним из перспективных проектов деятельности колледжа является реализация новых образовательных программ по профессиям/специальностям ТОП-50, поэтому результаты набора на данные специальности, представленные в таблице 11, является зоной повышенного внимания.

Предложения:

1. Усовершенствовать рекламную деятельность по продвижению образовательных услуг в части реализации программ для предприятий и организаций региона
2. Обеспечить повышение квалификации педагогов по освоению современных технологий профессиональной ориентации.

Задача 5. Развитие материально-технической базы

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса.

Колледж сегодня – это: учебный корпус; учебно-производственная база; спортивная площадка; спортивный зал; тренажерный зал; библиотека; кабинеты по общеобразовательным дисциплинам и дисциплинам профессионального цикла; 5 лабораторий; 4 компьютерных классов; учебные аудитории, оснащены интерактивными досками или мультимедийными установками.

Учебные лаборатории оснащаются учебно-лабораторными стендами и другим лабораторным оборудованием, обеспечивающим выполнение лабораторных работ и практических занятий, предусмотренных основными профессиональными образовательными программами.

Учебно-производственные мастерские оснащаются необходимым учебно-производственным оборудованием, вспомогательным оборудованием, инструментом и расходными материалами, необходимыми для организации и проведения учебных практик студентов, в том числе и для получения квалификации по рабочей профессии.

Материально-техническая база – объект, требующий постоянного совершенствования и обновления, особенно с учетом необходимости освоения студентами инновационных производственных технологий, нового оборудования, инструмента, оснастки.

Таблица 12. Результаты деятельности по направлению «Развитие МТБ реализуемых образовательных программ» в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	Количество реализуемых ООП, материально-техническое	14	14	15	не менее 20

	обеспечение которых отвечает требованиям ФГОС и ПООП				
2.	Количество реализуемых компетенций WSR, оснащение которых полностью соответствует инфраструктурным листам	1	1	2	не менее 5
3.	Количество вновь созданных и (или) модернизированных лабораторий, оснащенных современным учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием	1	2	3	не менее 5
4.	Количество учебных помещений, оснащенных мультимедийным оборудованием	18	26	29	100 %

Достижения, проблемы, противоречия:

Материально-техническая база образовательных программ постоянно совершенствуется, обновляется, модернизируется. Однако, создать или оснастить новым оборудованием лаборатории и мастерские всех профессий/специальностей одномоментно не представляется возможным. В колледже реализуются профессии/специальности, испытывающие дефицит современного учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования. Кроме того, работодатели не имеют возможности и часто не желают участвовать в развитии материально-технической базы, хотя в специалистах нуждаются.

Случаем эффективного взаимодействия в направлении сотрудничества с предприятием-социальным партнером, является ООО «Ставролен», который в течение продолжительного времени оказывает помощь колледжу в улучшении и совершенствовании материальной базы.

Предложения:

1. Принять участия в конкурсах на выделение субсидий или грантов на развитие материально-технической базы;
2. Привлекать работодателей к участию в развитии МТБ на взаимовыгодных условиях;
3. Разработать дорожные карты развития всех основных образовательных программ по ФГОС ТОП-50 и актуализированным ФГОС СПО.

Задача 6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами

Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям из перечня ТОП-50 (ФГОС по ТОП-50) и актуализированных ФГОС происходит в условиях острого дефицита средств

на реализацию новых образовательных программ. Требуется пересмотр нормативов финансирования реализации ООП, оптимизация механизма управления бюджетными ресурсами.

В последнее время наметилась снижение контингента обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг. Увеличение нормативов оплаты для студентов коммерческих групп способствовал снижению количества коммерческих групп и их наполняемости.

В рамках финансово-экономической деятельности колледж самостоятельно устанавливает и определяет: штатное расписание и заработную плату работников; образовательную программу и учебный план; соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда; соотношение фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала; порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.

Для реализации описанных механизмов в колледже разработана необходимая нормативно-правовая база, ведется мониторинг результативности деятельности в рамках данного направления.

В колледже внедряется система эффективных контрактов, направленная на формирование стимулирующей части заработной платы по результатам оценки эффективности и результативности (качества) деятельности каждого работника. Для каждого работника разрабатываются критерии и показатели оценки качества (эффективности и результативности) деятельности, которые являются составной частью трудового договора работника и колледжа. Данная система способствует мотивации сотрудников колледжа, что в свою очередь, обеспечивает рост показателей деятельности образовательного учреждения в рамках основных направлений. Внебюджетную составляющую формируют доходы от реализации основных образовательных программ, от реализации дополнительных образовательных программ, программ профессионального обучения, доходы от хозрасчетной деятельности.

Достижения, проблемы, противоречия:

Сохраняется проблема дефицита средств для развития учебно-материальной базы, обеспечения учебной литературой, обеспечения требований комплексной безопасности; проблема поиска данных средств ложится на плечи руководства колледжа, работодатели как потребители образовательных услуг колледжа оказывают крайне слабую поддержку образовательному учреждению в вопросах укрепления материально-технической базы.

Положительная динамика затрат на повышение квалификации руководящих и педагогических работников обеспечивает значительные

позитивные изменения в развитии кадрового потенциала и является залогом качества образования, побед и достижений студентов и педагогов колледжа.

Имеет место тенденция повышения заработной платы основного персонала. Увеличение заработной платы педагогических работников происходит с учетом внедрения механизма оценки качества деятельности каждого педагогического работника на основе результатов рейтинга.

Предложения:

1. Привлекать работодателей к участию в развитии учебно-материальной базы колледжа. 83
2. Совершенствовать систему эффективных контрактов, обеспечивающую стимулирование работников.

Задача 7. Обеспечение условий комплексной безопасности

В колледже вопросами обеспечения комплексной безопасности занимается административно-хозяйственная служба. Основная цель работы, которой - обеспечение сохранения жизни и здоровья участников образовательного процесса.

С целью популяризации культуры безопасного труда в колледже ежегодно отмечается Международный день охраны труда, в котором активно участвуют и работники, и обучающиеся колледжа. Таблица 14. Результаты деятельности по направлению «Обеспечение условий комплексной безопасности» в динамике за 3 года.

Таблица 14. Результаты деятельности по направлению «Обеспечение условий комплексной безопасности» в динамике за 3 года

№ п/п	Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Проект на 2023 год
1.	Количество проведенных мероприятий, направленных на обеспечение комплексной безопасности	6	6	8	не менее 10
2.	Количество рабочих мест, имеющих специальную оценку условий труда	89	89	89	
3.	Количество несчастных случаев на рабочем месте, среди работников и обучающихся	-	-	-	-
4.	Количество работников, прошедших обучение по ОТ и ТБ	24	19	18	не менее 25
5.	Количество замечаний надзорных органов по результатам контроля	2	-	4	
6.	Количество устранных нарушений, выявленных надзорными органами	2	-	4	

Проблемы, противоречия:

Из-за недостатка финансирования и постоянного обновления требований сохраняется риск нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов, в частности – Госпожнадзора.

В колледже разработан план мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и учебы, разработаны и утверждены Паспорта антитеррористической безопасности каждого объекта образовательной среды.

Кроме того, требуется соблюдать соответствующие законы по защите персональных данных студентов и сотрудников, предоставлять безопасный доступ к сети Интернет. Передач персональных данных осуществляется только с аттестованного сервера по защищенному каналу связи. В целях защиты студентов от негативной и вредной информации, представляющей опасность для их здоровья и жизни, колледж действует особый механизм работы в сети Интернет – только на основании «белого списка».

Предложения:

1. Продолжить работу по совершенствованию условий труда и обучения в колледже, проживания в общежитиях.
2. Увеличить количество мероприятий по социальной поддержке и оздоровлению преподавателей, сотрудников и студентов колледжа.
3. Непрерывно обеспечивать доступность учебных комплексов, общежитий и безопасность нахождения в них лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.
4. Не допускать нарушений норм эксплуатации и содержания зданий и сооружений колледжа.
5. Выполнять регламентные работы по обеспечению пожарной безопасности ПОО.
6. Расширять зону охвата системы видеонаблюдения.
7. Обновлять программно-аппаратные комплексы для повышения безопасности работы сотрудников с персональными данными.
8. Постоянно взаимодействовать с надзорными органами, территориальными органами безопасности, территориальными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации по вопросам противодействия терроризму и экстремизму.

Результаты проблемно ориентированного анализа представлены в таблице 15.

Таблица 15. Результаты проблемно ориентированного анализа состояния ПОО по направлениям, определенным индикативными показателями

Направления образовательной деятельности	Актуальное состояние, достижения образовательной деятельности	Проблемы	Пути их решения
Задача 1. Совершенствование содержание образования			
1.1 Реализация ООП	Реализуются 36 программы подготовки специалистов среднего звена по 15 профессиям/специальностям. Действует система мониторинга результатов обучения, позволяющая своевременно выявлять проблемы и оперативно принимать меры по их решению. Выстроены взаимоотношения с работодателями, что позволяет взаимодействовать по всем направлениям образовательного процесса, в том числе 100% обеспечение местами прохождения практик	Снижение количественных характеристик контингента	Определение механизма расширения набора на обучение. Модернизация системы мероприятий, направленных на сохранность контингента. Расширение спектра образовательных услуг с использованием дистанционных образовательных технологий
		Снижение результатов освоения ООП	Совершенствование мониторинга качества обучения. Работа с резервом и группой риска по качеству успеваемости. Организация выравнивающих курсов
1.2 Олимпиадное и чемпионатное движение	Выстроена эффективная система работы по выявлению и развитию одаренных студентов. Ежегодно совершенствуется система подготовки участников олимпиад	Не все специальности охвачены движением Ворлдскиллс	Организовать работу по освоению новых компетенций ВСР (интернет вещей, дополненная реальность и др.)

	<p>профессионального мастерства, чемпионатов ВСР. Среди преподавателей колледжа имеются эксперты, а также эксперты-компatriоты.</p> <p>Колледж является рабочей площадкой проведения регионального Чемпионата СК «Молодые профессионалы».</p> <p>Колледж – имеет победителей и призеров чемпионата Ворлдскиллс</p>	<p>На коллежском уровне механизм оценки качества подготовки не всегда в полной мере соответствует установленным требованиям.</p>	<p>Выстроить систему контроля за качеством проведения внутреколлежных конкурсов профессионального мастерства по всем реализуемым направлениям подготовки</p>
1.3 Трудоустройство выпускников	<p>Выстроена система мероприятий, направленных на трудоустройство выпускников по полученным профессиям и специальностям (информирование о состоянии рынка труда, встречи с работодателями, подготовка к конкурсам профессионального мастерства среди студентов и специалистов предприятий, подготовка к участию в специализированных выставках с привлечением студентов</p>	<p>Отставание от плановых показателей по трудоустройству</p>	<p>Проведение мероприятий с привлечением как можно большего количества работодателей для знакомства со студентами и выпускниками.</p> <p>Создание условий для самореализации выпускников, поддержки молодёжных инициатив, успешного творческого, профессионального и служебного роста. Проведение как можно большего количества мероприятий, направленных на обучение оптимальной стратегии поиска работы</p> <p>Проведение психологических тренингов как реализовать себя на рынке труда</p>

Задача 2. Совершенствование качества воспитательного процесса

2.1 Социально-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	<p>В колледже создана и совершенствуется система воспитательной деятельности, адекватная требованиям современного общества и личности, опирающаяся на систему взаимодействия и активного сотрудничества всех подразделений колледжа и участников педагогического процесса.</p>	<p>Не достаточно высокая активность студентов во внеучебной деятельности.</p>	<p>Совершенствовать условия для всестороннего развития личности обучающихся, нравственного, духовного и интеллектуального потенциала. Развивать эффективное межведомственное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, общественными и правоохранительными организациями.</p>
2.2 Психолого-педагогическое сопровождение		<p>Социализация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей происходит достаточно сложно. Имеются сложности в адаптации студентов 1 курса</p>	<p>Усиление работы по успешной социализации обучающихся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа. Мониторинг психологического климата в студенческом коллективе с целью своевременного принятия управлеченческих (профилактических) решений. Совершенствовать систему мониторинга процесса адаптации студентов 1 курса к новым условиям обучения в колледже</p>
2.3 Организация		Не достаточная	Активизировать

досуговой и внеучебной деятельности		активность студентов во внеучебной деятельности	привлечение студентов к участию в деятельности социально-значимых, познавательных, творческих, культурных, краеведческих, благотворительных организациях и объединениях, в волонтерском движении.
-------------------------------------	--	---	---

Задача 3. Совершенствование кадрового потенциала

3.1 Повышение квалификации с получением документов об их прохождении (курсы повышения квалификации, стажировки)	В колледже выстроена система мотивации и сопровождения повышения квалификации и аттестации (переаттестации) педагогических работников на 1 и высшую квалификационные категории	Увольнение (или переход в иные ОО) преподавателей, прошедших процедуру аттестацию.	Разработать комплекс мер по сохранению педагогических кадров колледжа. Совершенствовать систему рейтинговой оценки преподавателей. «Старение» кадров.
3.2 Школа передового педагогического мастерства	Выстроена внутренняя двухуровневая система повышения квалификации	Сложности в процессе адаптации вновь принятых преподавателей	
3.2 Неформальное повышение квалификации (участие в проектах, ВТК, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д.)	В колледже выстроена система подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения к участию в ВТК, семинарах и др. мероприятиях, способствующих повышению их уровня квалификации	Недостаточное количество проектов, конкурсов, семинаров и т.д.	Провести в 2022 годах колледжный конкурс «Мастер года». Расширить участие педагогических работников в краевом конкурсе на лучший электронный образовательный ресурс.

Задача 4. Обеспечение доступности современного образования. Повышение привлекательности среднего профессионального образования

Создание условий, обеспечивающих	В колледже реализуется достаточное количество	С каждым годом возрастает	Организовать обучение по
----------------------------------	---	---------------------------	--------------------------

доступность современного образования	программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ. Созданы условия для обеспечения доступности к освоению реализуемых программ для всех обучающихся	необходимость в создании площадок, на которых будет возможно формирование профессиональных компетенций	новым программам ДПО по запросам предприятий и высокой востребованности
Повышение привлекательности СПО	В структуру колледжа входит воспитательная служба, включающая профориентационную деятельность и иную деятельность, связанную с иными организациями и средствами массовой информации.	Недостаточная пропаганда программ СПО на уровне региона. Отсутствие программ повышения квалификации для специалистов указанного направления.	Усовершенствовать рекламную деятельность по продвижению образовательных услуг в том числе в части реализации «коротких» программ для предприятий и организаций региона. Обеспечить повышение квалификации специалистов ОСО по освоению современных технологий рекламной деятельности и профессиональной ориентации.
Профессиональное обучение высококвалифицированных рабочих кадров	Созданы Ресурсный центр и Многофункциональный центр прикладных квалификаций	В силу кризисных явлений и стагнации в промышленных отраслях количество обученных по программам уменьшилось	Разработать комплекс мер по привлечению потребителей образовательных услуг. Расширить использование потенциала дистанционных образовательных технологий при реализации отдельных частей «коротких» программ.

Задача 5. Развитие материально-технической базы

Оснащение специальностей необходимым оборудованием	Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса	Есть специальности, испытывающие дефицит современного учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования.	Продолжить практику участия в конкурсах на выделение субсидий или грантов на развитие материально-технической базы; Привлекать работодателей к участию в развитии МТБ на взаимовыгодных условиях; Разработать дорожные карты развития всех основных образовательных программ по ФГОС ТОП-50 и актуализированным ФГОС СПО.
--	--	---	---

Задача 6. Совершенствование управления финансовыми ресурсами

6.1 Совершенствование финансирования реализации ООП	Разработана необходимая нормативно-правовая база, ведется мониторинг результативности деятельности в рамках данного направления. В колледже внедряется система эффективных контрактов, направленная на формирование стимулирующей части заработной платы. Для каждого работника разрабатываются критерии и показатели оценки качества, которые являются составной частью трудового договора работника и колледжа	Сохраняется проблема дефицита средств для развития учебно-материальной базы, обеспечения учебной литературой, обеспечения требований комплексной безопасности	Привлекать работодателей к участию в развитии учебно-материальной базы колледжа. Совершенствовать систему эффективных контрактов, обеспечивающую стимулирование работников
--	--	---	--

Задача 7. Обеспечение условий комплексной безопасности

7.1 Совершенствование условий труда	Разработан план мероприятий, направленных на	Сохраняется риск нарушений, выявляемых в	Продолжить работу по совершенствованию
--	--	--	--

7.2 Оздоровление преподавателей и сотрудников колледжа	обеспечение безопасных условий труда и учебы, разработаны и утверждены Паспорта антитеррористической безопасности каждого объекта образовательной среды В колледже действует особый механизм работы с Интернет.	ходе проверок надзорных органов, в частности – Госпожнадзора. Необходимость защиты студентов от негативной и вредной информации, представляющей опасность для их здоровья и жизни,	ю условий труда и обучения в колледже, проживания в общежитиях. Увеличить количество мероприятий по оздоровлению преподавателей, сотрудников и студентов колледжа.
7.3 Обеспечение доступности учебных комплексов для лиц с ОВЗ и инвалидностью			Увеличить количество мероприятий по оздоровлению преподавателей, сотрудников и студентов колледжа.
7.4 Взаимодействие с надзорными органами			Не прерывно обеспечивать доступность учебных комплексов, общежитий и безопасность нахождения в них лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Не допускать нарушений норм эксплуатации и содержания зданий и сооружений колледжа. Выполнять регламентные работы по обеспечению пожарной безопасности ПОО. Расширять зону охвата системы видеонаблюдения. Обновлять программно-аппаратные комплексы для повышения безопасности работы сотрудников с персональными

			<p>данными. Постоянно взаимодействовать с надзорными органами, территориальными органами безопасности, территориальными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации по вопросам противодействия терроризму и экстремизму</p>
--	--	--	--

4. КОНЦЕПЦИЯ ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ПОО КАК СИСТЕМЫ

Программа развития колледжа разработана в соответствии с нормами Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на период 2018 - 2025 годы, Стратегии развития системы образования Ставропольского края до 2020 года, других программных документов. Основываясь на приоритеты развития Ставропольского края, обозначенными в проекте Стратегии социально-экономического развития Ставропольского края до 2035, основной целью которой является повышение качества жизни ставропольцев, руководство колледжа не только определяет приоритетные «точки роста», но и конкретные механизмы реализации стратегических направлений развития образовательной организации в рамках модернизации образовательного процесса, посредством внедрения адаптивных, практикоориентированных и гибких образовательных программ, использовании информационных технологий в реализации современных форм и методов обучения, в формировании целостной электронной образовательной среды, организации работы с одаренными детьми и талантливой молодежью, что позволяет колледжу осуществлять подготовку высокопрофессиональных специалистов, вовлечённых в общественную и экономическую жизнь в нашем регионе.

Миссия колледжа – создание максимально благоприятных условий для достижения качества профессионального образования, адекватного требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса Ставропольского края.

Стратегическая цель - обеспечение условий реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ для удовлетворения потребностей всех категорий обучающихся, персонала колледжа, заинтересованных социальных партнеров, государства и общества, в целом. Направления социально-экономического развития Ставропольского края до 2035 определяют перспективы в решении социальных задач, в частности, качества подготовки, закрепления выпускников в регионе, занятости населения.

Наиболее существенными факторами, влияющими на перспективы развития профессионального образования, являются:

- внедрение профессий из списков ТОП-50 и ТОП-регион, возникновение новых профессий/специальностей в соответствии с потребностями региона;
- государственные и региональные заказы, отраслевые проекты развития промышленности и социальной сферы региона;

- доступность и качество среднего профессионального образования и, как следствие, устранение дефицита квалифицированных кадров на региональном рынке труда;

- соответствие материально-технической базы уровню высокотехнологичного производственного оборудования и современным технологиям развития отрасли.

Приоритетные направления социально-экономического развития региона в сфере профессионального образования позволили определить возможности и направления развития, являющиеся перспективными для колледжа. Концепция развития колледжа призвана обеспечить решение задачи эффективной реализации имеющегося потенциала на базе комплексного развития всех направлений деятельности. Исходя из требований, диктуемых особенностями и перспективами развития региона, а также с учетом результатов проблемно-ориентированного и стратегического анализа состояния образовательной организации, ГБПОУ БПК рассматривается как региональная «точка роста», которая в соответствии с опорно-стратегической моделью обладает значительными площадями, ресурсным оснащением, развитой инфраструктурой и осуществляет функции крупного игрока, на базе которого могут быть созданы специализированные центры компетенций, центры проведения демонстрационного экзамена.

В стратегической перспективе колледж позиционирует себя в качестве открытой, многоуровневой, многофункциональной, гибкой образовательной структуры, обеспечивающей высокое качество подготовки выпускников, отвечающей современным запросам рынка труда и общества, обладающая устойчивой возможностью привлечения сетевых партнеров и организаций обмена лучшими практиками подготовки кадров, в том числе по стандартам WorldSkills.

В Программе развития колледжа разработан механизм реализации программы, который опирается на достигнутые результаты по реализации предыдущей программы развития, концептуальные основы развития колледжа и является руководством к действию на 2019-2023 годы на основе принципов деятельности:

1. вариативности (гибкое реагирование на изменение внешней среды);
2. личностной ориентированности (формирование содержания, организации образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей студентов);
3. преемственности (сетевая форма образования, сопряженность образовательных программ);
4. многопрофильности (введение дополнительных профессиональных образовательных программ, дополнительных компетенций, прикладных квалификаций);
5. непрерывности (подготовка кадров, возможности получения необходимых компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности);

6. эффективности (согласованности действий всех субъектов образовательного процесса).

Реализация концепции Программы обеспечивается за счет ключевых направлений:

- Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными, в том числе международными стандартами и передовыми технологиями;

- Развитие кадрового потенциала, в том числе для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR;

- Создание современных условий для реализации образовательных программ СПО, а также программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ в соответствии с требованиями регионального рынка труда;

- Формирование условий для создания опережающей адаптивной подготовки кадров, минимизирующей кадровые дефициты в соответствии с текущими и перспективными требованиями рынка труда.

Для решения поставленной цели Программы развития необходимо:

- продолжить структурно-содержательную модернизацию образовательного процесса с учетом запросов экономики региона, науки техники, современных технологий и потребностей регионального рынка труда;

- создать условия для реализации образовательных программ по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН);

- создать условия для развития потенциала педагогических кадров, повышения их квалификации;

- модернизировать материально-техническую базу колледжа для обеспечения качественной подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных рынком труда и высокотехнологичным производством;

- создать эффективную систему оценки и экспертизы качества профессионального образования в колледже, в том числе с использованием новых механизмов оценки качества подготовки выпускников;

- создать условия для развития гармоничной личности, патриотического воспитания, здорового образа жизни и активной гражданской позиции;

- оптимизировать систему управления в колледже.

Программа развития ГБПОУ «Буденновский политехнический колледж» является программно-нормативным документом, который определяет стратегию модернизации образовательного пространства колледжа на период 2019 – 20223 гг.

Реализация Концепции развития колледжа направлена на формирование модели выпускника – профессионала, гражданина России,

открытого миру, готового к диалогу с другими культурами. Выпускник колледжа – это - высококвалифицированный специалист, обладающий общими и профессиональными компетенциями, затребованными новыми ФГОС СПО, профессиональными стандартами и современным рынком труда;

- человек, готовый к непрерывному профессиональному образованию, профессиональному росту и развитию,

- специалист, готовый к принятию решению в нестандартных производственных ситуациях, умеющий работать в команде, отличающейся корпоративностью и профессиональной культурой;

- высоконравственный, ответственный человек, принимающий судьбу Отечества как свою личную, осознающий ответственность за настоящее и будущее своей страны,

- профессионал, ведущий и пропагандирующий здоровый образ жизни.

Выпускник колледжа представляется конкурентоспособным и мобильным специалистом, который может адаптироваться к быстро меняющимся условиям в производственной среде. Это личность, способная самостоятельно находить выход из проблемной ситуации, осуществлять творческую поисковую и проектную деятельность, личность, обладающая разносторонним интеллектом и высоким уровнем культуры.

В рамках реализации программы намечены «прорывные точки»:

2019 год – аккредитация Центра проведения демоэкзамена по компетенциям: «Лабораторный химический анализ», «Сварочные технологии» союзом Ворлдскилл Россия;

2020 год – разработка и реализация новых образовательных программ в рамках ФГОС ТОП-50 Информационные системы и программирование по квалификации техник - программист;

2021 год – подготовка и проведение демонстрационных экзаменов в рамках реализуемых основных образовательных программ по профессиям: в рамках ФГОС ТОП-50: 18.01.33 Лаборант по контролю качества сырья, реагентов, промежуточных продуктов, готовой продукции, отходов производства (по отраслям); 43.01.09 Повар, кондитер

2022 год – лицензирование новых образовательных программ ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН; подготовка и проведение демонстрационных экзаменов в рамках реализуемых основных образовательных программ по специальностям: в рамках ФГОС ТОП-50: 09.02.07 Информационные системы и программирование; 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей

2023 год – разработка и реализация новых образовательных программ в рамках ФГОС ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН.

5. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Программа развития колледжа содержит ряд проектов и систему мероприятий, направленных на достижение выше обозначенных задач и целевых показателей.

Ожидаемые результаты планировались на основе индикативов, установленных государственными и региональными программами развития, фактического состояния дел колледжа и наличия ресурсов, которые будут привлечены к выполнению программы развития.

Мониторинг эффективности достижения ожидаемых результатов программы развития в количественном измерении осуществляется по годам с нарастающим результатом в течение всего срока реализации.

***План мероприятий
по реализации Программы развития государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Буденновский политехнический колледж» 2019-2023 г.г.***

<i>Задача 1. Совершенствование качества процесса обучения, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных на рынке труда и востребованных региональной экономикой выпускников</i>							
1.1	Доля образовательных программ, реализуемых в соответствии с новыми ФГОС СПО по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, в общем количестве основных образовательных программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	
			28%	28%	35%	40%	
№		Наименование мероприятия			Срок реализации	Исполнитель	
1.1.1		Актуализация, пересмотр, обновление реализуемых образовательных программ по специальностям ТОП-50			ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Методист	
1.1.2		Мониторинг реализации образовательных программ по специальностям ТОП-50			каждый семестр, ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР	
1.1.3		Введение новых образовательных программ из перечня наиболее перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей (лицензирование новых специальностей и профессий по ТОП50)			2020 2021 2021 2022	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО	
1.1.4		Активное участие в профориентационных мероприятиях различного уровня с целью занять лидерскую позицию по профильной подготовке по программам ППССЗ и ППКРС в сфере индустрии питания, сервиса и туризма на региональном уровне			2020 - 2021	Заместитель директора по УМР; Методист	
1.1.5		Реализация ООП по квалификации Специалист по информационным			2021 - 2023	Заместитель директора	

		системам в рамках ФГОС ТОП-50 09.02.07 Информационные системы и программирование		по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО			
1.2	Доля олимпиад профессионального мастерства, входящих в Календарь краевых мероприятий, в которых приняли участие обучающиеся ПОО, в общем количестве олимпиад, проведенных по направлениям, совпадающим с направлениями подготовки ПОО (%)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	№		Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель
	<i>1.2.1</i>	Актуализация локального акта – Порядок организации и проведения колледжных олимпиад профессионального мастерства по профессиям/специальностям СПО		2019		Заместитель директора по УМР; Методист	
	<i>1.2.2</i>	Организация системной работы по подготовке к конкурсам и олимпиадам профессионального мастерства входящих в Календарь краевых мероприятий		ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по ПО; Руководители методических кафедр	
	<i>1.2.3</i>	Организация внутренних конкурсов и олимпиад профессионального мастерства по типу олимпиад, входящих в Календарь краевых мероприятий		ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО	
	<i>1.2.4</i>	Организация мероприятий психологической направленности для формирования лидерских качеств, стремления к успеху, планирования карьеры		ежегодно 2019-2023		Педагог-психолог	
	<i>1.2.5</i>	Мониторинг охвата участием в колледжных олимпиадах профессионального мастерства студентов выпускных (предвыпускных) курсов		ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по ПО	
1.3	Доля победителей и призеров областных		Показатель ожидаемого результата				

	олимпиад профессионального мастерства в общем количестве участников от ПОО (%)	Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		67%	67%	67%	83%	83%	83%
№	Наименование мероприятия	Срок реализации			Исполнитель		
1.3.1	Пропаганда достижений обучающихся – победителей и призеров олимпиад профессионального мастерства среди студентов колледжа (круглые столы, тренинги, и т.д)	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО		
1.3.2	Использование потенциала (МТБ) колледжа и предприятий – партнеров для подготовки участников олимпиад профессионального мастерства	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр		
1.3.3	Анализ участия студентов в олимпиадах профессионального мастерства	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр		
1.3.4	Обобщение опыта подготовки победителей и призеров олимпиад профмастерства, проведение мастер - классов	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр		
1.3.5	Поощрение победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства и их наставников	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр		
1.4	Доля компетенций, заявленных для участия в региональном чемпионате WorldSkillsRussia, в общем количестве компетенций чемпионата, совпадающих с направлениями подготовки в ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		27%	27%	27%	50%	70%	100%

№	Наименование мероприятия	Срок реализации	Исполнитель
1.4.1	Расширение перечня компетенций для участия в чемпионатах и конкурсах движения WorldSkills Russia, совпадающих с направлениями подготовки в колледже	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр
1.4.2	Создание баз (площадки, участки) подготовки участников регионального чемпионата по новым компетенциям	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр
1.4.3	Планирование и реализация мероприятий для организации рабочих мест в соответствии с требованиями чемпионата WorldSkills Russia, по компетенциям чемпионата, совпадающих с направлениями подготовки в колледже	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр
1.4.4	Развитие внутренней системы менеджмента качества образования с учетом требований WorldSkills Russia	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр
1.4.5	Использование потенциала (МТБ) предприятий – партнеров для подготовки участников Чемпионатов WorldSkillsRussia	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО Руководители методических кафедр

1.5	Доля победителей и призеров чемпионатов профессионального мастерства, проводимых в соответствии с требованиями WorldSkillsRussia, в общем количестве участников из числа студентов ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		25%	50%	50%	50%	70%	80%
<i>№</i>		Наименование мероприятия			Срок реализации		Исполнитель
1.5.1	Организация комплексной и качественной системы подготовки участников чемпионата WorldSkills Russia. Проведение отборочных соревнований по методике WSR Разработка индивидуальных образовательных программ для студентов, участвующих в чемпионатах по стандартам WorldSkills олимпиадах проф. мастерства			ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по ПО; Руководители методических кафедр	
1.5.2	Организация работы преподавателей в качестве экспертов, в т.ч. главных, на чемпионатах WorldSkillsRussia			ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО; Методист	
1.5.3	Разработка и применение на практике психолого-педагогической программы для определения психологических качеств и состояния обучающегося.			ежегодно 2019-2023		Педагог-психолог	
1.5.4	Организация участия обучающихся в работе инновационных творческих площадок, функционирующих на базе колледжа, в мастер-классах, тематических днях, неделях профессионального мастерства			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	
1.5.5	Сертификация экспертов из числа работников колледжа (помощь и сопровождение)			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	
1.5.6	Обобщение опыта подготовки победителей и призеров чемпионатов WorldSkillsRussia			ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по УМР;	

				Заместитель директора по ПО; Методист			
1.5.7	Поощрение победителей и призеров чемпионатов WorldSkillsRussia и их наставников	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО;				
1.5.8	Повышение конкурентоспособности обучающихся за счет освоения ими новых методов работы с применением современного оборудования и программного обеспечения.	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО;				
1.6	Доля обучающихся ПОО, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkillsRussia, в общем количестве студентов (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		48%	60%	70%	100%	100%	100%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
I.6.1	Разработка и реализация образовательных программ на основе ФГОС по ТОП-50 и актуализированных ФГОС СПО	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УМР; Методист Руководители методических кафедр		
I.6.2	Выполнение требований к материально-техническому обеспечению реализации образовательных программ на основе ФГОС по ТОП-50 и актуализированных ФГОС СПО	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО;		
I.6.3	Создание на базе колледжа центров проведения демонстрационного экзамена и их аттестация Союзом Ворлдскиллс Россия	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО; Руководители методических кафедр		
I.6.4	Обучение преподавателей, сотрудников и работодателей на право оценивания демонстрационных экзаменов	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УМР; Методист		

	1.6.5	Разработка контрольно-измерительных материалов на ГИА с учетом выполнения и защиты ВКР и демонстрационного экзамена	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Методист			
	1.6.6	Анализ результатов ДЭ	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;			
	1.6.7	Поощрение педагогических работников по итогам успешной сдачи демонстрационных экзаменов	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;			
1.7	Доля выпускников, успешно прошедших процедуру независимой оценки квалификаций, в общем количестве заявленных на процедуру (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		50%	63%	68%	73%	75%	80%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации	Исполнитель		
	1.7.1	Обеспечение площадок оптимальными средствами и необходимой инфраструктурой для проведения ДЭ по компетенции в соответствии с техническими описаниями и инфраструктурными листами. Аkkредитация центра проведения ДЭ		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;		
	1.7.2	Информирование обучающихся о сроках и порядке проведения ДЭ, максимальное подведение квалификационных экзаменов к стандартам ДЭ		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора		

			по УР; Заместитель директора по ПО;
1.7.3	Внесение изменений в основные профессиональные образовательные программы: - корректировка учебного плана, введение новых дисциплин, перераспределение объема часов на дисциплины, модули, практики; корректировка в соответствии с утверждёнными профессиональными стандартами.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;
1.7.4	Разработка локального акта «Об организации и проведении государственного экзамена в форме демонстрационного экзамена в рамках Государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»	2019	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;
1.7.5	Обучение преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителей практик как экспертов по проведению и оценке демонстрационных экзаменов.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;
1.7.6	Организация подготовки экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам WorldSkills из числа работодателей	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;
1.7.7	Обеспечение мероприятий для адаптации обучающихся к новой форме аттестации.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора

					по ПО;		
	1.7.8	Разработка контрольно – оценочных средства в формате демонстрационного экзамена;	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по УР; Заместитель директора по ПО;		
1.8	Доля обучающихся ПОО, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		14 %	18,9 %	23,8%	28,1%	31,8%	33,6%
	№	Наименование мероприятия		Срок реализации	Исполнитель		
	1.8.1	Разработка и реализация дополнительных программ профессиональной направленности для студентов колледжа		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР;		
	1.8.2	Организация и проведение мониторинга потребности в дополнительном образовании		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО;		
	1.8.3	Анализ рынка труда и разработка новых предложений по организации дополнительных профессиональных программ с привлечением работодателей		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО;		
	1.8.4	Проектирование образовательных программ, учитывающих запросы потребителя и ресурсные возможности колледжа средствами вариативно наполняемых модулей.		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО;		
	1.8.5	Разработка серии краткосрочных программ и мастер-классов по востребованным и перспективным компетенциям.		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО;		
	1.8.6	Разработка контрольно – оценочных средств для оценки качества подготовки по дополнительным образовательным программам		ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора		

				по УР; Заместитель директора по ПО;			
1.9	Доля образовательных программ, реализуемых на базе учебно-производственных площадок, созданных совместно с работодателями, в общем количестве реализуемых программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		0%	8%	8%	9%	10%	10%
№	Наименование мероприятия	Срок реализации			Исполнитель		
1.9.1	Заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве в том числе в сфере разработки образовательных программ в целях реализации практико-ориентированного обучения.	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО;		
1.9.2	Организация наставничества на предприятиях- работодателей.	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО;		
1.9.3	Реструктуризация деятельности учебно-производственного цеха в учебную фирму при участии работодателей	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО;		
1.9.4	Участие в общественных объединениях работодателей в сфере Химической технологии	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по ПО;		
1.9.5	Обеспечение участия работодателей в общественном управлении ГБПОУ БПК на принципах частно-государственного партнерства	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО;		
1.10	Доля обучающихся, отчисленных за невыполнение учебного плана без уважительной причины, в общем количестве отчисленных (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		1% 0	0,8%	0,8%	,7%	0,5%	0,5%
№	Наименование мероприятия	Срок реализации			Исполнитель		
1.10.1	Применение активных методов и форм обучения, новых педагогических технологий. Формирование индивидуального подхода к обучению	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УР; Заведующий учебной частью		
1.10.2	Систематический контроль и оценка результатов обучения, своевременное выявление пробелов. Меры по устранению отставаний в	ежегодно 2019-2023			Заместитель директора по УР;		

	учебе (дополнительные занятия).		Заведующий учебной частью
1.10.3	Педагогическая диагностика и профилактика неуспеваемости обучающихся и индивидуальная работа со студентами, попавшими в трудную жизненную ситуацию	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УР; Заведующий учебной частью
1.10.4	Эффективное использование индивидуального плана обучения студента	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УР; Заведующий учебной частью
1.10.5	Активное взаимодействие с родителями неуспевающих студентов по вопросам их мотивации к обучению	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УР; Заведующий учебной частью
1.10.6	Создание системы работы с отстающими обучающимися на основе индивидуальных планов по устранению пробелов знаний и ликвидации задолженностей	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УР; Заведующий учебной частью

Задача 2. Совершенствование качества воспитательного процесса, обеспечивающего создание условий для социализации и самореализации обучающихся

2.1	Доля обучающихся по дополнительным образовательным программам, реализуемым в ПОО, в общем количестве обучающихся ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата						
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	
		22,6%	27,0%	30,8%	33,5%	34,9%	38%	
№		Наименование мероприятий			Срок реализации		Исполнитель	
2.1.1		Диагностика студентов колледжа с целью выявлению творческих способностей, увлечений и интересов, талантов обучающихся			ежегодно 2019-2023		Заместитель директора по учебной работе; Заведующий учебной частью; Педагог-психолог	

	2.1.2	Участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях различных уровней и направленности	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ВРиСВ;
	2.1.3	Поддержки талантливой молодежи и пропаганда студенческого творчества и популяризации его среди молодёжи	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ВРиСВ;
	2.1.4	Открытие новых, по различным направлениям творческих кружков, спортивных секций	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ВРиСВ;
	2.1.5	Организация работы научно-исследовательского общества студентов по направлениям научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности студентов	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР;
	2.1.6	Разработка и утверждение дополнительных программ НИСО	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР;
	2.1.7	Проведение коллежских научно-практических конференций, сессий НИОС, выставок-презентаций проектов и научно-исследовательских работ студентов – участников НИСО	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Методист
	2.1.8	Организация и проведение на базе колледжа ежегодной студенческой научно-технической конференции	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Методист
	2.1.9	Подготовка и участие студентов в конкурсах исследовательских работ	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Методист
	2.1.10	Проведение смотра-конкурса технического творчества студентов колледжа	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по ПО;
	2.1.11	Подготовка и участие студентов в выставках научного творчества, рационализации и изобретательства	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УМР; Заместитель директора по ПО;
	2.1.12	Проведение общеколлежской олимпиады по общеобразовательным учебным дисциплинам	ежегодно 2019-2023	Заместитель директора по УР;

2.2	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений (пользующихся государственной поддержкой), в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		26%	26%	27%	27%	28%	28%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
2.2.1	Установление связей с молодежными организациями, объединениями, пользующихся государственной поддержкой.	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.2	Участие в мероприятиях, организуемых организациями, объединениями, пользующихся государственной поддержкой.	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.3	Создание школы лидерства из обучающихся, входящих в состав организаций, объединений, пользующихся государственной поддержкой	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.3	Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общем количестве обучающихся в ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		13,7%	14,1%	14,6%	15,8%	18,8%	21,6%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации			Исполнитель		
2.2.1	Развитие волонтерской деятельности в колледже как системы воспитания гражданской активности и ответственности	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.2	Проведение членами волонтерской команды тренингов, ролевых игр и других интерактивных мероприятий «Умей сказать – Нет!»	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.3	Акция «Ветеран живёт рядом» (оказание посильной помощи ветеранам ВОВ и труда)	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.4	Практико-ориентированный семинар-тренинг «Взаимодействие волонтеров»	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		
2.2.5	Установление и развитие связей с волонтерскими движениями Буденновского района, Ставропольского края	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ВРиСВ;		

2.3	Доля обучающихся, сдавших нормативы ГТО, в общем количестве обучающихся в ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		6%	16,5%	21,3%	24,6%	28,4%	33,6%
<i>№</i>		Наименование мероприятия			Срок реализации		Исполнитель
2.3.1	Популяризация сдачи нормативов ГТО среди студентов колледжа			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.3.2	Мотивация студентов на участие в подготовке и сдаче норм ГТО			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.3.3	Введение стимулирующих доплат преподавателям физической культуры за высокие показатели сдачи норм ГТО студентами			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.3.4	Выстраивание активного взаимодействия с пунктами сдачи ГТО			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.4	Доля обучающихся, участвующих очно в краевых конкурсах, входящих в Календарь краевых мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся в ПОО (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		9%	9%	10%	10%	11%	12%
<i>№</i>		Наименование мероприятия			Срок реализации		Исполнитель
2.4.1	Проведение колледжного отборочного тура краевого фестиваля «Весна студенческая». Подготовка призеров и победителей к участию в краевом этапе			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.4.2	Проведение колледжного отборочного тура краевого фестиваля «Я вхожу в мир искусств». Подготовка призеров и победителей к участию в краевом этапе			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.4.3	Ежегодная корректировка плана работы колледжа в соответствии с Календарем областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности)			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;	
2.4.4	Развитие системы внутренних конкурсов направленных на выявление			в течение срока		Заместитель директора	

	талантливой молодежи.	реализации программы	по ВРиСВ;				
2.4.5	Увеличение числа объединений, направленных на развитие творческих способностей обучающихся	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.6	Разработка и реализация системы поощрений талантливой молодежи	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.7	Организация работы спортивных секций, комплектование и подготовка команд - участниц краевой спартакиады	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.8	Проведение колледжного смотра - конкурса технического творчества студентов	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.9	Проведение колледжных олимпиад по общеобразовательным дисциплинам	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.10	Поведение отборочных внутренних этапов краевых конкурсов чтецов, литературных работ, конкурса на лучшую научную статью и др.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.4.11	Поведение отборочных внутренних этапов краевых конкурсов художественного творчества и ДПИ	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;				
2.5	Доля победителей и призеров в числе участников, входящих в Календарь краевых мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности) (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		20%	22%	22%	22%	22%	22%
		№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель		
		2.5.1	Создание условий для подготовки и участия в областных мероприятиях	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
		2.5.2	Организация внутреннего повышения квалификации педагогических работников в сфере интеллектуального и творческого развития обучающихся	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ; Заместитель директора по УМР;		
		2.5.3	Повышение квалификации руководителей объединений студентов через систему областных семинаров, мастер- классов, специализированных курсов повышения квалификации	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ; Заместитель директора по УМР;		

	2.5.4	Оплата участия (орг. Взносы), проезда и проживания участников и их руководителей в рамках участия в мероприятиях	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;			
	2.5.5	Поощрение победителей и призеров различных мероприятий и их наставников	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.6	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях по гражданско-патриотическому воспитанию, в общем количестве обучающихся (%)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		2%	2%	2%	3%	3%	3%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации	Исполнитель		
	2.6.1	Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение уважения обучающихся к символам России и выдающимся россиянам		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.2	Проведение встреч с участниками и тружениками тыла Великой Отечественной войны		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.3	Подготовка и проведение мероприятий, посвященных памятным датам российской истории		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.4	Подготовка и проведение фотовыставки «В России - моя судьба»		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.5	Участие во всероссийских конкурсах, акциях в рамках Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.6	Подготовка и проведение Уроков Мужества		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.7	Сбор материалов для пополнения постоянно действующей экспозиции, посвящённой ветеранам Великой Отечественной войны и студентам - участникам боевых действий в Афганистане и Чечне		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.8	Подготовка и проведение военно-спортивного праздника, посвященного Дню Победы		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		
	2.6.9	Разработка концепции развития гражданско-патриотического воспитания в соответствии с государственной программой "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;		

	2.6.10	Разработка и реализация проектов по гражданско-патриотическому воспитанию	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.7	Доля обучающихся, совершивших правонарушения и стоящих на внешнем учете, в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		0,30%	0,30%	0,27%	0,27%	0,27%	0,24%
№	Наименование мероприятия	Срок реализации		Исполнитель			
2.7.1	Тренинговые занятия, направленные на успешную адаптации студентов нового набора	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог			
2.7.2	Проведение индивидуальных и групповых коррекционных и профилактических занятий с обучающимися «группы риска»	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог			
2.7.3	Индивидуальное консультирование студентов, преподавателей, родителей, направленных на решение психологических проблем	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог			
2.7.4	Тематические выступления и предоставление результатов диагностики на семинарах классных руководителей	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.7.5	Диагностика вновь зачисленных студентов (мотивация к обучению, особенности поведения)	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог			
2.7.6	Реализация индивидуальных планов сопровождения социальными педагогами и педагогами-психологами студентов «группы риска»	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог			
2.7.7	Привлечение студентов «группы риска» к участию в культурно-массовых, общественных мероприятиях и занятиям в различных кружках.	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ; Социальные педагоги			
2.7.8	Информационно - правовая разъяснительная работа со студентами и родителями	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.7.9	Организация и ведение работы Совета по профилактике	в течение срока		Заместитель директора			

		правонарушений	реализации программы	по ВРиСВ; Социальные педагоги			
2.7.10	Организация взаимодействия с ОПДН, полицией, Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав администрации Буденновского муниципального района, ЦППРК «Росток» и др. в сфере профилактики правонарушений	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по ВРиСВ; Педагог-психолог Социальные педагоги				
2.8	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в общем количестве обучающихся (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		33%	33%	34%	34%	35%	36%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации		Исполнитель			
2.8.1	Организация, ведение и совершенствование работы студенческого самоуправления	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.8.2	Создание условий для развития общественной инициативы студентов и освоения ими навыков самоорганизации	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.8.3	Создание и реализация студенческих социальных проектов	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.8.4	Привлечение студентов к участию в общественной деятельности района, города, края	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.8.5	Повышение роли органов студенческого самоуправления в управленческой деятельности колледжа	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			
2.8.6	Участие в общественных мероприятиях района, города, края	в течение срока реализации программы		Заместитель директора по ВРиСВ;			

Задача 3. Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров в соответствии с требованиями модернизируемой системы профессионального образования						
3.1	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
		71%	71%	76%	80%	84% 85%
№		Наименование мероприятия			Срок реализации	Исполнитель
3.1.1		Формирование внутренней системы повышения квалификации педагогических работников в соответствии требованиям профессионального стандарта			Актуализация 2019 г. Проведение совещаний – каждый семестр ежегодно 2019 – 2023 г.	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.2		Методическое консультирование педагогов по вопросам наполнения и структурирования портфолио			в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.3		Организация и проведение колледжных методических конкурсов			в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.4		Совершенствование системы аттестации педагогических кадров в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций;			2021 г.	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.5		Методическое сопровождение участников различных методических, педагогических и профессиональных конкурсов			в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.6		Реализация перспективного плана повышения квалификации педагогов и руководителей			в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
3.1.7		Обеспечение условий для представления опыта научно-методической и инновационной деятельности на областном (всероссийском, международном уровне);			в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист

	3.1.8	Подготовка и проведение на базе колледжа педагогической научно-практической конференции	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист				
	3.1.9	Издание сборника статей по итогам педагогической научно-практической конференции	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист				
	3.1.10	Материальное стимулирование аттестации педагогов (стимулирующие выплаты за категорию)	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист				
	3.1.11	Учет аттестации на категорию в рейтинге преподавателей	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист				
3.2	Доля пед. работников (преподаватели, мастера ПО и методист), чья квалификация соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», в общей численности педагогических работников (%)		Показатель ожидаемого результата					
			Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
			81,6%	84,2%	85,6%	89,5%	92,7%	94,6%
	№	Наименование мероприятий			Срок реализации		Исполнитель	
	3.2.1	Организация обучения педагогических работников с инженерно-техническим и средним профессиональным (техническим) образованием по программам профессиональной переподготовки по направлению «Педагогика»			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	
	3.2.2	Организация обучения педагогических работников по программам повышения квалификации по направлению «Педагогика и психология»			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	
	3.2.3	Организация обучения педагогических работников по программам повышения квалификации по профилю реализуемых образовательных программ			в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	

	3.2.4	Направление педагогов на обучение по программам высшего образования (бакалавриат или магистратура)	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
	3.2.5	Организация стажировок преподавателей и мастеров ПО на предприятиях, фирмах в организациях отраслевой принадлежности в соответствии с реализуемыми образовательными программами	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
	3.2.6	Организация участия преподавателей в обучающих семинарах, мастер – классах и выставках, проводимых предприятиями, объединениями работодателей, фирмами и компаниями, ВУЗами по освоению нового оборудования, программного обеспечения, производственными технологиями, новыми материалами и инструментом	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
	3.2.7	Учет выполнения требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в рейтинге преподавателей	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
3.3	Доля руководителей и педагогических работников ПОО, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общем числе руководителей и педагогических работников, осуществляющих подготовку по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		20%	30%	36%	40%	47%	50%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель	
	3.3.1	Распределение педагогической нагрузки в группах, осваивающих программы по ФГОС ТОП-50 и актуализированным ФГОС с учетом требований новых стандартов к кадровому обеспечению		в течение срока реализации программы		Заместитель директора по УМР; Методист	

	3.3.2	Организация обучения руководителей и педагогических работников по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
	3.3.3	Участие в работе сессий РУМО и агентства WorldSkills	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист			
3.4	Доля педагогических работников, прошедших подготовку к деятельности в качестве экспертов демонстрационного экзамена и чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)», в общем числе пед. работников (%)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		22,2%	23,5%	24,5%	25,3%	28,1%	31,5%
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации	Исполнитель		
	3.4.1	Планирование и направление педагогов на обучение по дополнительным программам повышения квалификации как экспертов демонстрационного экзамена		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист		
	3.4.2	Планирование и направление педагогов на обучение по дополнительным программам повышения квалификации для экспертов чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)», главных экспертов		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист		
	3.4.3	Организация участия педагогических работников в Чемпионатах экспертов в рамках проведения национальных чемпионатов WorldSkillsRussia		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист		
	3.4.4	Учет участия педагогов в оценке демонстрационных экзаменов в других ПОО в рейтинге преподавателей		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист		
	3.4.5	Учет работы педагогов экспертами на чемпионатах «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)» в рейтинге преподавателей		в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР;		

					Методист
3.5	Доля молодых специалистов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников (%)		Показатель ожидаемого результата		
			Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.
			24%	25%	30%
№			Наименование мероприятий		Срок реализации
3.5.1	Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов в колледж			в течение срока реализации программы	
3.5.2	Реализация программы адаптации вновь принятых молодых специалистов (Школа молодого педагога, наставничество)			в течение срока реализации программы	
3.5.3	Создание условий для дальнейшего обучения молодых специалистов по программам бакалавриата или магистратуры			в течение срока реализации программы	
3.5.4	Сопровождение подготовки молодых педагогов, отработавших в колледже 2 года, к аттестации на 1 квалификационную категорию			в течение срока реализации программы	
3.5.5	Вовлечение молодых педагогов в реализацию инновационных проектов			в течение срока реализации программы	
3.6	Доля педагогических работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах, в общей численности педагогических работников (%)		Показатель ожидаемого результата		
			Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.
			2%	2%	2%
№			Наименование мероприятий		Срок реализации
3.6.1	Сопровождение участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства			в течение срока реализации программы	
3.6.2	Создание копилки конкурсных материалов победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства для распространения			в течение срока реализации программы	

		передового опыта		Методист
3.6.3	Проведение мастер-классов, обобщение опыта участия в конкурсах	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	
3.6.4	Организация системной работы по подготовке педагогических работников к областным конкурсам профессионального мастерства	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	
3.6.5	Поощрение победителей и призеров областных конкурсов профессионального мастерства	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	
3.6.6	Учет участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства в рейтинге преподавателей	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	
3.7	Доля педагогических работников, представивших очно опыт научно- методической и инновационной деятельности на краевом (всероссийском, международном) уровне, в общей численности педагогических работников (%)	Показатель ожидаемого результата		
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.
		24%	24%	24%
		2021 г.	2022 г.	2023 г.
		24%	25%	25%
№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель	
3.7.1	Создание системы мониторинга представления опыта научно- методической и инновационной деятельности	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	
3.7.2	Направление педагогических работников для участия в работе краевых методических объединений, научно-практических семинаров и конференций различных уровней	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист	

	3.7.3	Финансовое обеспечение очного участия педагогических и руководящих работников в конференциях и семинарах, стратегических сессиях различных уровней	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
	3.7.4	Развитие мер по мотивации представления опыта научно-методической и инновационной деятельности педагогическими работниками колледжа на различных уровнях	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист
	3.7.5	Учет выступлений педагогов в рейтинге преподавателей	в течение срока реализации программы	Заместитель директора по УМР; Методист

**Задача 4. Обеспечение доступности современного образования для различных категорий населения
в соответствии с их образовательными потребностями**

4.1	Доля обучающихся ПОО, обеспеченных местами в общежитии, в общем количестве нуждающихся (%)	Показатель ожидаемого результата						
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
№		Наименование мероприятий			Срок реализации		Исполнитель	
4.1.1		Ремонт и модернизация жилых помещений и помещений общего пользования общежития			2019 г.		Заместитель директора по АХЧ; Комендант общежития	
4.1.2		Приобретение мебели для комнат общежитий			2019 г.		Заместитель директора по АХЧ; Комендант общежития	
4.1.3		Ремонт и модернизация жилых помещений и помещений общего пользования, оснащение новой мебелью жилых комнат общежития			2020 г.		Заместитель директора по АХЧ; Комендант общежития	

	4.1.4	Ремонт жилых помещений и частичное оснащение новой мебелью общежития	2022 г.	Заместитель директора по АХЧ; Комендант общежития			
4.2	Количество образовательных программ профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения, реализуемых для взрослого населения (ед.)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		11	12	12	14	14	15
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации	Исполнитель		
	4.2.1	Изучение потребностей предприятий и организаций в подготовке, переподготовке и повышении квалификации рабочих и повышении квалификации специалистов		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		
	4.2.2	Разработка основных программ профессионального обучения под запросы работодателей и (или) их объединений		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		
	4.2.3	Расширение взаимодействия с ООО «Ставролен» с целью формирования пакета новых программ повышения квалификации		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		
	4.2.4	Разработка дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов под запросы работодателей и (или) их объединений		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		
	4.2.5	Взаимодействие со службой занятости населения, разработка образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		
4.3	Количество обучающихся из числа взрослого населения, охваченных программами профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения (чел.)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		100	100	100	100	100	100
	№	Наименование мероприятий		Срок реализации	Исполнитель		
	4.3.1	Расширение взаимодействия с ООО «Ставролен» с целью рекламы образовательных услуг колледжа		в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК		

4.3.2	Профессионально-общественная аккредитация профессиональных программ	2023 г.	Руководитель РЦ, МЦПК	
4.3.3	Расширение форм и методов рекламы образовательных услуг для предприятий и организаций	в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК	
4.3.4	Расширение контактов с предприятиями, организациями, фирмами, компаниями с целью продвижения образовательных услуг	в течение срока реализации программы	Руководитель РЦ, МЦПК	
4.4	Показатель ожидаемого результата			
4.4	Доля адаптированных образовательных программ для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов в общем числе образовательных программ, реализуемых в ПОО (%)	Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.
		28%	28%	28%
	№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнитель
4.4.1	Учет обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	в течение срока реализации программы		Заместитель директора ВРиСВ;
4.4.2	Разработка адаптированных программ для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов	2020 г.		Заместитель директора УР;
4.4.3	Апробация адаптированных программ с учетом особенностей психофизического развития индивидуальных возможностей лиц с ОВЗ и инвалидов	2021 г.		Заместитель директора УР;
4.4.4	Реализация адаптационных учебных дисциплин для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	в течение срока реализации программы		Заместитель директора УР;

	4.4.5	Мониторинг удовлетворенности обучающихся из числа лиц с ОВЗ и инвалидов, предоставляемыми образовательными услугами.	в течение срока реализации программы	Заместитель директора УР;			
4.5	Доля педагогических работников ПОО, прошедших переподготовку или повышение квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, в общей численности педагогических работников, работающих с данным контингентом обучающихся (%)		Показатель ожидаемого результата				
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		10%	10%	10%	10%	10%	10%
№		Наименование мероприятий		Срок реализации		Исполнитель	
4.5.1		Организация обучения педагогических работников (преподаватели, методист) на онлайн курсах повышения квалификации по проблеме обучения студентов с ОВЗ и инвалидов		в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации	
4.5.2		Планирование и направление педагогических работников на обучение на специализированные курсы		в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации	
4.5.3		Участие в работе методических объединений педагогических работников, осуществляющие профессиональное обучение инвалидов и лиц с ОВЗ в системе СПО		в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации	
4.5.4		Проведение колледжных семинаров по проблеме организации обучения студентов с ОВЗ и инвалидов		в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации	
4.5.5		Создание банка нормативно-правовых и методических документов по организации обучения студентов с ОВЗ и инвалидов		в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации	

4.6	Доля образовательных программ, оснащенных не менее чем на 50 % электронными образовательными ресурсами, в общей численности реализуемых в ПОО образовательных программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		47,13%	53,41%	60,87%	67,39%	75%	79,79%
№		Наименование мероприятий			Срок реализации		Исполнитель
4.6.1	Разработка рекомендаций по формированию электронных УМК дисциплин, МДК, профессиональных модулей				в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.2	Разработка и размещение электронных обучающих курсов на сайте колледжа				в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.3	Проведение колледжных конкурсов на лучший электронный образовательный ресурс				2021, 2023 г.г		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.4	Организация участия педагогических работников колледжа в краевом и межрегиональных конкурсах на лучший электронный образовательный ресурс				в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.5	Проведение колледжных семинаров, мастер-классов по обучению педагогических работников разработке и использованию электронных образовательных ресурсов				в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.6	Поощрение победителей и призеров конкурсов на лучший электронный образовательный ресурс				в течение срока реализации программы		Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации
4.6.7	Включение показателя «Наличие разработанных электронных				в течение срока		Заместитель директора

		обучающих курсов» в рейтинг преподавателей	реализации программы	УМР; Начальник отдела информатизации		
	4.6.8	Размещение разработанных электронных обучающих курсов по специальностям УГС 18.00.00 на сайте колледже (в рамках РУМО)	в течение срока реализации программы	Заместитель директора УМР; Начальник отдела информатизации		
4.7	Количество проведенных ПОО мероприятий для школьников (ед.)		Показатель ожидаемого результата			
	Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
	11	15	18	21	23	25
№	Наименование мероприятия			Срок реализации	Исполнитель	
4.7.1	Мероприятия по взаимодействию со школами города Буденновска и Буденновского района в сфере профессионального самоопределения учащихся			в течение срока реализации программы	Заместитель директора ВРиСВ;	
4.7.2	Участие в областных методических объединениях, семинаров проводимых на базе школ			в течение срока реализации программы	Заместитель директора ВРиСВ;	
4.7.3	Привлечение к участию школьников в ученических и студенческих научно-практических конференциях проводимых на базе ПОО			в течение срока реализации программы	Заместитель директора ВРиСВ;	
4.7.4	Организация и проведение анкетирования школьников города в рамках маркетинговых исследований, проводимых ПОО			в течение срока реализации программы	Заместитель директора ВРиСВ;	
4.7.5	Организация и проведение анкетирования в целях определения уровня заинтересованности учащихся школ в ДООП, реализуемых в ПОО			в течение срока реализации программы	Заместитель директора ВРиСВ;	

Задача 5. Совершенствование материально-технической базы профессиональной образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития системы профессионального образования

5.1	Доля реализуемых основных профессиональных образовательных программ, оснащение МТБ по которым соответствует требованиям ФГОС, в общем объеме реализуемых основных образовательных программ (%)	Показатель ожидаемого результата					
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
		100%	100%	100%	100%	100%	100%
№		Наименование мероприятий			Срок реализации		Исполнитель
5.5.1	Мониторинг оснащения МТБ на соответствие требованиям ФГОС реализуемых основных профессиональных образовательных программ.	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ		
5.5.2	Дооснащение учебных лабораторий оборудованием в соответствии с требованием ФГОС по ТОП 50, требованиям инфраструктурных листов Вордскилс по компетенциям	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ		
5.5.3	Привлечение работодателей к софинансированию в рамках реализации проектов, направленных на развитие или модернизацию МТБ специальностей	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ		
5.5.4	Планирование финансовых вложений в оснащение МТБ в том числе за счет расширения объема приносящей доход деятельности	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ		
5.5.5	Постоянное приобретение нового оборудования, программного обеспечения, учебников за счет внебюджетных средств колледжа	в течение срока реализации программы			Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ;		

						Начальник УПБ			
5.2	Число реализуемых в ПОО компетенций WSR, оснащение МТБ по которым полностью соответствует инфраструктурным листам (ед.)	Показатель ожидаемого результата							
		Факт 2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.			
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>			
		№			Наименование мероприятия	Срок реализации			
	5.5.1	Определение возможности расширения учебных лабораторий для создания большего количества рабочих мест по реализуемым в колледже компетенциям WSR, для размещения МТБ которое полностью соответствует инфраструктурным листам			2020 г.	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ			
	5.5.2	Дооснащение МТБ по реализуемым в колледже компетенциям WSR для полного соответствия инфраструктурным листам			2021 г.	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ			
	5.5.3	Привлечение социальных партнеров к оснащению площадки WSR на базе колледжа профессиональным технологическим оборудованием с последующей возможностью для них использования данной площадки в маркетинговых и образовательных целях;			2023 г.	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ			
Задача 6. Обеспечение условий комплексной безопасности профессиональной образовательной организации									
6.1	Мероприятия по созданию условий антитеррористической защищенности ПОО					Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ			
6.2	Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности					Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ			

6.3	Аттестация рабочих мест и специальная оценка условий труда – аттестация рабочих мест проведена в полном объеме	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ
6.4	Обучение сотрудников ПОО охране труда	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ
6.5	Мероприятия по энергосбережению	Заместитель директора по ПО; Заместитель директора по АХЧ; Начальник УПБ