

Департамент здравоохранения Воронежской области  
бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской  
области «Борисоглебский медицинский колледж»

«Согласовано»  
Руководитель департамента  
здравоохранения  
Воронежской области  
А. В. Щукин  
20\_\_ г.



«Утверждаю»  
директор БПОУ ВО  
«Борисоглебскмедколледж»  
Л. В. Михеева  
« 2 » 12 2020 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж»  
на 2021 – 2025 годы

«ПРИНЯТА»  
советом колледжа  
протокол № 3 от  
« 2 » 12 2020 г.

Борисоглебск, 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ «БОРИСОГЛЕБСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ» НА 2021 – 2025 ГОДЫ	3
2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	8
3. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ	11
4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БПОУ ВО «БОРИСОГЛЕБСКМЕДКОЛЛЕДЖ»	19
5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:	22
5.1. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	22
5.2. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	26
5.3. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ УЧЕБНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	33
5.4. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	37
5.5. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	40
5.6. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА	44
5.7. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ	51
5.8. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА	55
5.9. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ БЮРО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ	58
5.10. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ КОЛЛЕДЖА	63
5.11. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	66
6. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	73

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ «БОРИСОГЛЕБСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ» НА 2021 – 2025 ГОДЫ

Программа развития бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж» на 2021 - 2025 годы (далее - Программа) - управленческий документ, который определяет основные стратегические направления его развития и пути их реализации, также являясь органичным продолжением Программы развития на 2018-2020 годы.

Программа разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" (далее - Указ № 204) в котором определены 9 национальных целей развития Российской Федерации и основывается на национальных проектах «Здравоохранение», "Образование"; государственных программ Российской Федерации «Развитие здравоохранения», «Развитие образования», Федеральном проекте «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами».

Новая содержательно-смысловая стратегия медицинского образования в России направлена на:

- Определение реальной и перспективной потребности в медицинских кадрах в субъекте Российской Федерации;
- Кадровые резервы, подготовка управленческих кадров;
- Профорientационную работу;
- Целевой прием/целевое обучение;
- Повышение эффективности трудоустройства выпускников и закрепление выпускников в медицинской отрасли;
- Аккредитация специалистов;
- Непрерывный профессиональный рост и уровень квалификации

Реализация данной деятельности обеспечит:

- внедрение стратегии партнерства и сетевого взаимодействия образовательных и медицинских организаций Воронежской области;
- создание единой информационной среды, способствующей инновационной деятельности педагогического коллектива в условиях модернизации системы здравоохранения и образования;
- формирование единого образовательного пространства СОШ - колледж - практическое здравоохранение;
- внедрение инфраструктуры свободного доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности специалистов посредством внедрения современных технологий.

Формирование устойчивой системы непрерывного среднего медицинского образования на основе внедрения образовательных инноваций, позволит подготовить специалистов, стремящихся к постоянному совершенствованию своей профессиональной деятельности и личностному развитию, готовых внести вклад в укрепление здоровья и благополучия отдельных лиц, семей, сообществ в Воронежской области.

### Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж» на 2021 - 2025 годы
Разработчик программы	бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж»
Основания для принятия решения о разработке Программы	Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (о внесении изменений по вопросам воспитания обучающихся от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ) Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» № 323-ФЗ от 21.11.2011

	<p>(ред. от 05.12.2017).</p> <p>Паспорта национальных проектов «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Цифровая экономика» (утверждены президиумом совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г.)</p> <p>Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 13 февраля 2019 года № 207-р)</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения»</p> <p>Приоритеты развития здравоохранения и медицинского образования, обозначенные Президентом Российской Федерации в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 01.12.2016.</p> <p>Государственная программа Воронежской области «Развитие здравоохранения», утвержденная постановлением правительства Воронежской области от 31.12.2013 N 1189 (ред. от 23.08.2017).</p> <p>Государственная программа Воронежской области «Развитие образования», утвержденная постановлением правительства Воронежской области от 17.12.2013 N 1102 (ред. от 14.08.2017).</p> <p>Устав БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж».</p>
Цель Программы	<p>Обеспечение подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных на мировом рынке медицинских кадров в соответствии с потребностями системы здравоохранения и современными тенденциями в экономике и обществе на рынке труда РФ.</p>
Задачи программы	<p>Достижение цели обеспечивается через решение следующих основных задач Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечение компетентностного подхода и практикоориентированности медицинского образования в колледже, развитие симуляционного обучения;</li> <li>– тесное взаимодействие с работодателями для точечной подготовки специалистов среднего звена качественно нового уровня с наиболее расширенными компетенциями;</li> <li>– развитие электронного образования и дистанционных образовательных технологий;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание условий для получения профессионального и дополнительного образования, профориентационных услуг для лиц с ОВЗ;</li> <li>– формирование кадрового потенциала образовательной организации, в том числе и через внедрение системы наставничества, повышение профессионализма преподавателей колледжа для проведения обучения и оценке соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills;</li> <li>– создание современных условий для реализации основных профессиональных программ, а также дополнительных профессиональных образовательных программ;</li> <li>– создание единой информационной образовательной среды, обеспечивавшей процесс непрерывного профессионального образования и повышение качества образовательных услуг;</li> <li>– формирование портфеля профессиональных образовательных программ колледжа, с учетом потребности рынка, спроса на образовательные услуги, учета индивидуальных особенностей обучающихся и удовлетворение потребности учреждений здравоохранения в подготовке квалифицированных кадров;</li> <li>– формирование сетевого взаимодействия колледжа с учебными заведениями города, области, учреждениями здравоохранения, выход в международное и мировое информационное пространство;</li> <li>– социально-личностное развитие обучающихся;</li> <li>– развитие «гибких» навыков у обучающихся;</li> <li>– интеграции цифровых технологий в деятельность организации</li> <li>– повышение эффективности трудоустройства выпускников колледжа;</li> <li>– развитие системы структурированной профориентационной работы;</li> <li>– развитие материально-технической базы учебного учреждения, позволяющей эффективно осуществлять образовательный процесс;</li> <li>– совершенствование структуры управления.</li> </ul>
Перечень основных мероприятий	<p>Совершенствование учебно-методической деятельности преподавателей, совершенствование учебно-исследовательской деятельности обучающихся; формирование системы кадровой политики; совершенствование системы управления колледжем; цифровизация деятельности колледжа; формирование системы структурированной профориентационной работы;</p>

	реализация программы практического обучения, развитие системы помощи в трудоустройстве выпускников колледжа; реализация программы воспитательной работы; развитие квалификаций выпускников в соответствии с программой WorldSkills; создание условий для обучения лиц с ОВЗ; развитие материально-технической базы.
Сроки реализации	2021 – 2025 годы
Источники финансового обеспечения образовательной деятельности	- субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг, - субсидии на социальное обеспечение обучающихся и воспитанников государственных образовательных учреждений Воронежской области, - субсидии на выплату стипендий и иных видов материальной поддержки.
Исполнитель	бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж»
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	В результате реализации программы: реорганизован образовательный процесс, с учетом технологий проблемно-ориентированного, компетентносто-деятельностного, симуляционного обучения; - созданы электронно-образовательные ресурсы, дистанционные курсы по программам профессиональной и дополнительной образовательной подготовки; - созданы условия для получения профессионального и дополнительного образования, профориентационных услуг для лиц с ОВЗ; - сформирован кадровый состав образовательной организации, для проведения обучения и оценке соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills; - создана система структурированной профориентационной работы; - создан портфель образовательных программ среднего профессионального образования по специальностям подготовки, отвечающий потребностям рынка труда; - увеличен процент трудоустроенных выпускников колледжа; - созданы условия обучающимся для получения непрерывного профессионального образования за счет выстраивания индивидуального образовательного маршрута; - оптимизированы информационные ресурсы колледжа, повышена эффективность их использования;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- интегрированы цифровые технологий в деятельность организации;</li> <li>- создана современная материально-техническая база для подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с современными стандартами WorldSkills и передовыми технологиями;</li> <li>- сформирована система развития личностной, социально-профессиональной одаренности молодежи на благо личности, семьи, города, области, страны.</li> </ul>
Система организации и контроля за выполнением Программы	Контроль над реализацией Программы осуществляет Совет колледжа, директор бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж».

## 2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Борисоглебский медицинский колледж», является образовательным учреждением среднего профессионального образования.

Колледж был организован в 1932 году. Учредителем колледжа является департамент здравоохранения Воронежской области. Образовательный процесс организован на площадях, переданных колледжу на праве оперативного управления.

БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» имеет лицензию на право ведения образовательной деятельности (лицензия №ДЛ 507 от 09 декабря 2015 года). Срок действия лицензии - бессрочно.

Колледж осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, нормативными актами и Уставом колледжа.

Структура учебного заведения определяется и изменяется в соответствии с

нормативными документами учредителя - Департамента здравоохранения Воронежской области, в зависимости от стоящих перед департаментом задач, перспективного развития и реальных потребностей медицинских организаций Воронежской области в профессиональных кадрах.

БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» аккредитован по укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей профессионального образования, прошедшим государственную аккредитацию - «Здравоохранение». Код – 060000, «Клиническая медицина» Код - 31.00.00, «Фармация» Код – 33.00.00, «Сестринское дело» Код – 34.00.00. (Свидетельство о государственной аккредитации Д-2630 от 17 февраля 2016 года. Срок действия до 17 января 2022 года.)

В настоящее время БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» - это многопрофильное образовательное учреждение среднего профессионального образования, осуществляющее подготовку специалистов базовой и углубленной подготовки для здравоохранения.

Подготовка ведется по следующим специальностям:

- «Лечебное дело» - углубленная подготовка
- «Сестринское дело» - базовая подготовка
- «Фармация» - базовая подготовка

Контингент студентов на 01.10.2020 г. составляет 613 человек.

В основе профессиональной деятельности медицинского работника любой специальности наряду с углубленными знаниями, разнообразными навыками и умениями лежат доброта и сила воли, сострадание и самопожертвование. Отсутствие этих качеств может привести к несостоятельности специалиста и, как следствие, снижению эффективности его деятельности, разочарованию в профессии и другим негативным результатам.

В колледже реализуются программы дополнительного профессионального образования.

Сегодня, несмотря на проблемы демографической ситуации, колледж достаточно успешно справляется с планом набора. Колледж располагает

значительным кадровым потенциалом для ведения образовательной деятельности на высоком уровне. Образовательный процесс осуществляется 35 преподавателями, 77 % которых имеют высшую и первую квалификационные категории.

*Структура образовательного процесса колледжа:*

программы среднего профессионального образования базовой и углубленной подготовки;

профессиональная переподготовка работников и специалистов по специальностям и направлениям колледжа;

повышение квалификации работников и специалистов по специальностям и направлениям колледжа.

*Структура персонала колледжа:*

- администрация - 5 чел.;
- педагогические работники - 38; из них преподаватели - 35 чел. (штатные);
- работники учебно-вспомогательного персонала - 25 чел.

*Учебная база колледжа* включает в себя учебное здание. Для спортивных занятий оборудован спортивный зал.

Кроме того, в распоряжении колледжа в соответствии с договорами, заключенными с медицинскими организациями, для выполнения образовательной программы используются дополнительные учебные площади.

В 2020 году фонд библиотеки составил 35838 единиц хранения, в том числе учебная, дополнительная, справочно-библиографическая и учебно-методическая, художественная литература.

Информационная база включает 55 персональных компьютеров. Из них 23 используется в учебных целях. 1 компьютер доступен для использования студентами в свободное от занятий время. В образовательном учреждении имеется четыре проектора, 4 стационарных ЖК–телевизора, 3 сканера, 11 принтеров, мультимедийная доска.

Имеются программы компьютерного тестирования. Профессиональные

пакеты программ по специальностям, обучающие компьютерные программы по отдельным предметам и темам.

Создана локальная компьютерная сеть, которая позволяет обеспечить интеграцию рабочих мест студентов в единое информационное пространство.

### 3. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Таблица 1. Оценка сильных и слабых сторон

Оценка внутренней среды БПОУ ВО «Борисоглебсмедколледж»		
<i>Сильная сторона</i> Наличие внешних экспертов (стратегического партнерства)	<b>Образовательная деятельность (реализация основных и дополнительных образовательных)</b>	<i>Слабая сторона</i> В линейке программ отсутствуют программы ДПО, реализуемые с использованием дистанционных
<i>Сильная сторона</i> Низкая текучесть кадров Интенсивная работа по повышению квалификации персонала	<b>Кадровый потенциал</b>	<i>Слабая сторона</i> Средний возраст штатных преподавателей 49 лет. Невысокая инновационная активность педагогического состава. Нехватка штатных квалифицированных преподавателей с высшим медицинским образованием
<i>Сильная сторона</i> Отсутствие дебиторской и незначительный размер текущей кредиторской задолженности. Осуществляется контроль исполнения бюджета.	<b>Финансы</b>	<i>Слабая сторона</i> Высокий уровень риска покинуть зону безопасной рентабельности, общая незащищенность, отсутствие финансовой «подушки». Низкий уровень прибыльности.

<p><i>Сильная сторона</i> Создан симуляционный класс на базе, которого проходит первичная аккредитация</p>	<p><b>МТБ</b></p>	<p><i>Слабая сторона</i> Нехватка аудиторного фонда. Недостаточная ресурсная база для реализации инновационной проектной деятельности. Низкий уровень цифровизации образовательного процесса. Отсутствие возможности расширения площади.</p>
<p><i>Сильная сторона</i> Структурное переустройство, выделение направления инновационной деятельности в число приоритетных задач</p>	<p><b>Менеджмент</b></p>	<p><i>Слабая сторона</i> Невысокий уровень участия в управлении колледжем обучающихся, их родителей и общественности.</p>
<p>Позитивный имидж учреждения среди населения. Наличие положительных отзывов в интернете. Квалифицированный преподавательский состав с большим педагогическим опытом.</p>	<p><b>Маркетинг</b></p>	<p>Отсутствие маркетингового анализа. Отсутствие гибкой ценовой политики предоставления платных услуг.</p>
<p><i>Сильная сторона</i> Участие в волонтерской деятельности. Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов.</p>	<p><b>Воспитательная работа</b></p>	<p><i>Слабая сторона</i> Перегруженность классных руководителей</p>

<p><i>Сильная сторона</i> Расположение колледжа на Востоке Воронежской области в удалении от областного центра и концентрации образовательных учреждений</p>	<p><b>Инфраструктура</b></p>	<p><i>Слабая сторона</i> Миграция молодежи</p>
<p><i>Сильная сторона</i> Поддержка муниципалитета в создании условий социального партнерства в процессе подготовки кадров.</p>	<p><b>Партнеры и каналы взаимодействия</b></p>	<p><i>Слабая сторона</i> Наличие реальных угроз со стороны рынка: появление новых сильных конкурентов. Низкая инвестиционная привлекательность системы. СПО на территории муниципалитета. Формальный подход работодателей в подготовке медицинских кадров нового уровня.</p>

## 1.2. Анализ возможностей и угроз внешней среды БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж»

Оценка перспектив развития БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» в соответствии с изменениями внешнего окружения		
<i>Возможность</i>	<b>Факторы текущего</b>	<i>Угроза</i>
<p>Рост востребованности на медицинские профессии в условиях пандемии. Рост рынка образовательных услуг, дополнительных платных образовательных услуг.</p>	<p><b>спроса на профессии</b></p>	<p>Отсутствие заинтересованности со стороны работодателя Уровень доходов населения препятствует развитию платных образовательных услуг.</p>

<p><i>Возможность</i> Сетевое взаимодействие</p>	<p><b>Факторы конкуренции</b></p>	<p><i>Угроза</i> Развитие и востребованность образования у мощных конкурентов на рынке образования</p>
<p><i>Возможность</i> Рост спроса на медицинские кадры в условиях пандемии</p>	<p><b>Факторы спроса на профессии будущего</b></p>	<p><i>Угроза</i> Отсутствие спроса на новые компетенции со стороны рынка труда</p>
<p><i>Возможность</i> Наличие государственных программ поддержки СПО. Наличие государственных программ поддержки безработных граждан, граждан, находящихся под угрозой увольнения.</p>	<p><b>Экономические факторы</b></p>	<p><i>Угроза</i> Прекращение финансирования государственных программ СПО и поддержки безработных граждан, граждан, находящихся под угрозой увольнения. Отсутствие у населения финансовых источников</p>
<p><i>Возможность</i> Возможность участия в грантах, конкурсах и т.п. Создание законопроектов, нацеленных на развитие образования Потребности муниципалитета в повышении квалификации и переподготовке специалистов. Наличие ВУЗов готовых к сотрудничеству.</p>	<p><b>Политические и правовые факторы</b></p>	<p><i>Угроза</i> Высокие темпы изменения нормативно-правовой базы Дефицит источников финансирования экономической области образования.</p>

<p><i>Возможность</i> Облегчение и ускорение обучения за счет современных технологий Быстрая реакция колледжа на нововведения и инновации.</p>	<p><b>Научно-технические факторы</b></p>	<p><i>Угроза</i> Быстрое изменение технологий обучения и устаревание оборудования. Несвоевременная переподготовка преподавательского состава из-за недостаточности финансовых средств</p>
<p><i>Возможность</i> Увеличение контингента. Выполнение КЦП</p>	<p><b>Социально демографические факторы</b></p>	<p><i>Угроза</i> Невыполнение плана приема в колледж. Снижение численности обучающихся, или снижение качества знаний абитуриентов: - отсутствие возможности расширения площади (помещений), пригодных для проведения массовых мероприятий.</p>
<p><i>Возможность</i> Организация стажировок в ведущих учреждениях здравоохранения</p>	<p><b>Международные факторы</b></p>	<p><i>Угроза</i> Недостаточность финансирования в субъекте РФ</p>

### 1. 3. SWOT-анализ

	<b>Сильные стороны (S)</b>	<b>Слабые стороны (W)</b>
<b>Матрица SWOT-анализа</b>	1. Подготовка победителей и призеров чемпионатов, олимпиад профессионального	1. Слабое оснащение МТБ для инклюзивного образования и по некоторым приоритетным

	<p>мастерства.</p> <p>2. Создание инфраструктуры по приоритетным направлениям.</p> <p>3. Единственный колледж на востоке Воронежской области по направлению медицинское образование.</p> <p>4. Позитивный имидж учреждения среди населения.</p> <p>5. Квалифицированный преподавательский состав с большим педагогическим опытом.</p>	<p>направлениям</p> <p>2. Нехватка аудиторных площадей.</p> <p>3. Низкая степень цифровизации деятельности.</p> <p>4. Формальный подход работодателей к участию в разработке образовательных программ.</p> <p>5. Увеличение среднего возраста преподавательского состава.</p> <p>6. Отсутствие сетевых форм взаимодействия при организации образовательного процесса.</p> <p>7. Отсутствие системы дуального образования.</p>
<b>Возможности (О)</b>	<i>SO-стратегия</i>	<i>WO-стратегия</i>
<p>1. Получение грантов для реализации нац. проектов.</p> <p>2. Участие в движении «Волонтеры-медики».</p> <p>3. Участие в движении Росмолодежь.</p> <p>4. Участие в реализации персонифицированных программ дополнительного образования.</p> <p>5. Проведение демонстрационного и /или</p>	<p><math>S + O =</math></p> <p><i>План мероприятий развития ПОО</i></p> <p>1. Реализация дополнительных программ, ПФДО</p> <p>2. Включение в учебные планы уроков финансовой, цифровой грамотности.</p> <p>3. Развитие дуального обучения.</p> <p>4. Разработка и участие в конкурсах, грантах нац. проектах по медицинскому образованию.</p>	<p><math>W + O =</math></p> <p><i>Портфель проектов развития ПОО</i></p> <p>1. Развитие информатизации обучения в колледже Проект Цифровой колледж.</p> <p>2. Внедрение информационных технологий в систему менеджмента качества и в образовательный процесс.</p> <p>3. Заключение договоров о сетевом сотрудничестве.</p> <p>4. Регистрация на портале ПФДО.</p> <p>5. Участие в программах Национальных проектов.</p> <p>6. Участие в конкурсах</p>

<p>сертификационного экзамена в системе независимой оценки квалификаций.</p>		<p>президентских грантов. 7. Участие в чемпионатном движении WorldSkills и Абилимпикс. 8. Развитие системы стажировок преподавателей профессионального учебного цикла на базе учреждений здравоохранения - социальных партнеров. 9. Развитие комплекса мероприятий, направленных на реализацию различных моделей наставничества.</p>
<p><b>Угрозы (Т)</b></p>	<p><i>ST-стратегия</i></p>	<p><i>WT-стратегия</i></p>
<p>1. Низкий уровень подготовленности абитуриентов. 2. Отток населения в большие города. 3. Невыполнение гос. задания. 4. Ограниченные возможности комплексного финансирования стратегических целей и задач. 5. Быстрые темпы изменения законодательных и нормативных правил функционирования профессиональных образовательных организаций, что затрудняет управленческие процессы.</p>	<p><math>T+S =</math> <i>План мероприятий минимизации угроз</i> Создание концепции управления маркетинговой деятельностью колледжа. Имиджирование и брендинг колледжа. Создание бережливой управленческой системы.</p>	<p><math>W+T =</math> <i>План мероприятий устранения слабых сторон</i> 1. Совершенствование целевых форм подготовки кадров, предусматривающей заключение трехстороннего договора между обучающимся, образовательным учреждением и медицинской организацией с предоставлением студентам и молодым специалистам определенных социальных гарантий. 2. Проект «Школа юного медика». 3. Внедрение инновационных образовательных</p>

		технологий (дистанционное, смешанное, перевернутое, метод геймификации и тд.).
--	--	--

Таким образом, необходимо:

1. Повысить качество подготовки медицинских и фармацевтических кадров за счет реализации федеральных государственных образовательных стандартов, основанных на компетенциях, с учетом профессиональных стандартов, непрерывного профессионального образования и результатов сдачи выпускниками процедуры первичной аккредитации специалистов;
2. Совершенствовать целевые формы подготовки кадров, предусматривающей заключение трехстороннего договора между обучающимся, образовательным учреждением и медицинскими организациями с предоставлением студентам и молодым специалистам определенных социальных гарантий;
3. Развивать информатизацию обучения: формировать электронные библиотеки и справочно-информационные базы данных, внедрять информационные технологии и системы менеджмента качества в образовательный процесс;
4. Внедрять технологии бережливого производства;
5. Внедрять инновационные образовательные технологии (дистанционное, смешанное, перевернутое, метод геймификации и тд.);
6. Совершенствовать комплекс мероприятий, направленных на реализацию различных моделей наставничества (преподаватель – преподаватель, преподаватель – работодатель, работодатель – студент, студент - студент)

Перечисленные факторы могут существенно затруднять дальнейшее развитие колледжа. Необходимость развития определяется современными мировыми тенденциями в области подготовки кадров, особенно медицинских

работников, которые должны обладать высоким уровнем квалификации и ответственности. Важными задачами колледжа в современных условиях являются: создание условий для реализации образовательных программ по различным формам обучения, востребованных на рынке образовательных услуг; создание мобильного учебного заведения, способного быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и реагировать на запросы потенциальных потребителей.

#### 4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БПОУ ВО «БОРИСОГЛЕБСКМЕДКОЛЛЕДЖ»

*Концепции развития колледжа.* Стратегия развития колледжа определяется ответственной *миссией*, которая возлагается на образовательные учреждения - подготовка высококвалифицированных специалистов среднего медицинского звена в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, потребностями личности и рынка труда, на основе девиза коллектива колледжа: «*Качество, милосердие, конкурентоспособность*».

*Реализация стратегии* направлена на:

- развитие системы медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации, способного демонстрировать высокий уровень конкурентоспособности на мировом рынке;
- обеспечение потребностей рынка медицинских услуг в высококвалифицированных медицинских кадрах, а также сокращение дефицита медицинских кадров в отрасли;
- внедрение и использование колледжем новых образовательных технологий;
- укрепление кадрового потенциала колледжа;
- укрепление материально-технической базы колледжа;
- обеспечение информационной открытости образовательного учреждения;
- формирование учебно-программного и учебно-методического обеспечения

образовательного процесса;

- совершенствование новых технологий и методов обучения;
- создание условий для участия обучающихся в образовательном процессе, развитие самоуправления и внеаудиторной деятельности обучающихся;
- активизация участия обучающихся на специализированных площадках по компетенциям WorldSkills ;
- совершенствование практического обучения через развитие стратегического партнерства;
- совершенствование развития дистанционных образовательных услуг;
- проведение маркетинговых исследований;
- совершенствование системы менеджмента качества, обеспечивающего развитие колледжа в условиях реализации федеральных и региональных программ модернизации образования и здравоохранения и настоящей Программы;
- внедрение системы дуального образования;
- совершенствование воспитательной политики в целях создания благоприятных условий для формирования компетенций, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов;
- развитие сетевого взаимодействия и преемственности образовательного процесса с общеобразовательными школами города, центром повышения квалификации, с высшим профессиональным образованием и с Ассоциацией медицинских работников Воронежской области;
- внедрение технологий бережливого производства в образовательный процесс;
- внедрение в образовательный процесс СОПов выполнения простых медицинских услуг;
- создание условий для инклюзивного образования;
- проведение ежегодной актуализации вариаторов в соответствии с потребностями практического здравоохранения;

- актуализация ППССЗ с учетом профессиональных стандартов;
- внедрение системы НПО для преподавателей с медицинским образованием;

*Общие задачи развития колледжа:*

1. Планирование развития образовательного учреждения в современных социально-экономических условиях.
2. Повышение привлекательности программ профессионального медицинского образования, организация деятельности по профессиональной ориентации.
3. Развитие кадровых ресурсов образовательного учреждения.
4. Обеспечение высокого уровня цифровизации образовательного процесса.
5. Усиление практикоориентированного и компетентностно-деятельностного подхода в организации образовательного процесса.
6. Совершенствование учебно-методической деятельности преподавателей.
7. Обеспечение высокого уровня подготовки выпускников.
8. Создание доступной образовательной среды для лиц с ОВЗ.
9. Реализация воспитательной политики, направленной на формирование общих и профессиональных компетенций у обучающихся.

*Структура программы:*

Комплексная программа развития колледжа состоит из перечня мероприятий по направлениям развития основных показателей, характеризующих динамику развития учебного заведения, аналитико-прогностическое обоснование программы, механизмы выполнения программы, ожидаемые результаты. Кроме того, для успешного выполнения комплексной программы необходимо формирование перспективных планов развития, предусматривающих мероприятия по отдельным аспектам деятельности колледжа.

## 5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### 5.1. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Миссией социально-экономической деятельности колледжа является финансово - экономическое обеспечение БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» с целью:

- усиления конкурентных позиций колледжа на рынке образовательных услуг области и региона;
- устойчивого обеспечения качества образовательных услуг;
- повышения благосостояния и качества жизни работников и студентов колледжа.

Стратегическими целями социально-экономического развития БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» является:

- обеспечение конкурентоспособности колледжа среди учебных заведений профессионального образования области;
- повышение качества управления и использования финансовых средств;
- участие в инновационных проектах, областных и региональных целевых программах;
- улучшение материального благосостояния сотрудников колледжа.

*Основные направления:*

- формирование системы стимулирования работников колледжа, обеспечивающей повышение уровня профессионального мастерства;
- переход к дифференцированной адресной социальной поддержке студентов;
- создание корпоративной программы, направленной на формирование ЗОЖ у сотрудников колледжа.

Социально-экономическое положение колледжа за последние два года было устойчивым. Это благодаря стабильному финансовому обеспечению за счет

финансирования из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности, развитию материально-технического обеспечения образовательного процесса, технологическому оснащению колледжа.

В 2018-2020 гг. в процессе осуществления деятельности доходы колледжа полностью покрывали расходы, необходимость в привлечении внешних кредиторов отсутствовала, что свидетельствует об эффективности использования денежных потоков и финансовой устойчивости колледжа. За период с 2018 г. по 2020 г. субсидия из средств областного бюджета на выполнение государственного задания увеличилась с 17445,2 тыс. руб. до 21403,5,4 тыс. руб. Рост финансирования из областного бюджета составил 122,7%.

В 2019-2020 году были выделены денежные средства на оснащение учебно-лабораторным, учебно-производственным оборудованием и методическое обеспечение:

- областного бюджета - 2170,8 тыс. руб.;
- собственные средства - 100,0 тыс. руб.

Отношение средней заработной платы преподавателей колледжа к средней заработной плате по Воронежской области за 9 месяцев 2020 года составило 102%, к целевым показателям, предусмотренным «дорожной картой» на 2020 год, - 119%. За период с ноября 2019 г. по ноябрь 2020г. заработная плата преподавателей колледжа увеличилась на 6%, увеличение произошло за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

По-прежнему, по объему и формам предоставления образовательных услуг на договорной (платной) основе колледж продолжает занимать лидирующее положение среди медицинских средних профессиональных учебных заведений области.

При определении направлений использования средств из источников от приносящей доход деятельности, прежде всего, учитываются потребности социальной сферы (стимулирующие выплаты, оказание материальной помощи), а также необходимость содержания и развития материально-

технической базы колледжа.

Для выполнения стратегических целей в планируемом периоде 2020-2025 года необходимо решать следующие задачи:

- повышать социальный статус и обеспечить защиту экономических интересов работников и студентов колледжа;
- совершенствовать экономическую деятельность колледжа путем рационального использования средств.

Для этого необходимо концентрировать финансовые средства и кадровые ресурсы на приоритетных и инновационных направлениях развития образовательных услуг. Инновационное развитие потребует привлечения значительного количества денежных средств.

Для привлечения средств от приносящей доход деятельности колледж принимает следующие меры:

- набор студентов на платной основе на специальности, не финансируемые из средств бюджета;
- организация переподготовки и повышения квалификации медицинских работников среднего звена;
- организация дополнительных образовательных услуг

### Перечень мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Выполнение
1.	Составление проекта расходов на содержание на очередной финансовый год и 2 года планового периода.	2021- 2023 гг.	главный бухгалтер	
2.	Проведение мониторинга результативности использования денежных	постоянно	главный бухгалтер	
3.	Проведение мониторинговых исследований заработной платы, стимулирующих выплат.	постоянно	главный бухгалтер	

4.	Разработка комплекса мер по социальной поддержке преподавателей, сотрудников и студентов.	2021 – 2025гг.	администрация, профком	
5.	Обеспечение права работников колледжа на бесплатное повышение квалификации и	2021 – 2025гг.	администрация	
6.	Обеспечение права работников колледжа на переподготовку в соответствии с	2021 – 2025гг.	администрация	
7.	Оказание консультативных услуг по социально-экономическим вопросам администрации, преподавателям, сотрудникам, студентам (встречи с	2021 – 2025гг.	администрация, главный бухгалтер, профком	
8.	Разработка положения о занесении работников и студентов колледжа на стенд «Наша гордость».	2021г.	администрация профком	
9.	Формирование системы стимулирования работников колледжа, обеспечивающей повышение уровня профессионального мастерства.	2021 – 2025гг.	администрация, главный бухгалтер, профком	
10.	Улучшение условий труда всех категорий работников.	2021 – 2025гг.	администрация, профком, программист	
11.	Создание корпоративной программы направленной на формирование ЗОЖ у сотрудников колледжа.	2021 – 2025гг.	администрация, программист	
12.	Представление студентов по результатам учебной деятельности и участия в общественной жизни колледжа	2021 – 2025гг.	администрация, профком	
13.	Оказание материальной помощи студентам и работникам колледжа. Разработка положения об	2021г.	администрация профком главный бухгалтер	

## 5.2. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» располагает квалифицированным преподавательским составом, обеспечивающим подготовку специалистов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

К преподаванию в 2020-2021 учебном году привлечены 84 человека, из них 39 человек (46,4 %) - штатные преподаватели, 8 человек (9,5 %) - преподаватели совмещения, 1 человек (1,2%) в порядке внутреннего совместительства, 40 человек (47,61 %) - преподаватели внешнего совместительства.

99% преподавателей имеют высшее образование.

Процент штатных преподавателей, имеющих квалификационные категории, соответствует 80 %.

В 2020 году принято 3 преподавателя с высшим образованием, из них 1 молодой специалист.

Базовое образование преподавателей в основном соответствует профилю преподаваемых дисциплин.

Преподаватели профессиональных модулей имеют практический опыт работы в медицинских организациях. Такое сочетание квалификаций: педагогической и медицинской у преподавателей колледжа позволяет им обеспечивать реализацию содержания федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования на высоком профессиональном уровне.

В образовательном процессе Колледжа задействованы педагогические работники, имеющие ученые звания доктор медицинских наук 1 человек, кандидат педагогических наук 1 человек, кандидат биологических наук 1 человек.

Средний возраст преподавателей - 49 лет.

Анализ качественного состава педагогического коллектива показывает

положительную динамику роста профессионального уровня преподавателей в течение 5 лет.

Стабильность кадрового состава, высокий процент преподавателей, имеющих квалификационную категорию, привлечение специалистов учреждений здравоохранения к педагогической деятельности, перспективность молодых специалистов, постоянное совершенствование профессиональной компетентности педагогического состава, - все это свидетельствует о высоком кадровом потенциале Колледжа.

Развитие кадрового потенциала колледжа формируется за счёт:

- совершенствования и развития их профессиональных компетенций;
- профессиональной подготовки педагогических и руководящих кадров;
- привлечения к преподаванию специалистов высокого уровня;
- дополнительного педагогического образования для преподавателей профессионального цикла;
- системы аттестации руководящих и педагогических кадров;
- внедрения системы стимулирования педагогических работников по результатам труда;
- непрерывности процесса повышения квалификации на протяжении всего периода профессиональной деятельности преподавателей.

Политика руководства в отношении персонала (обучение, развитие работников, педагогов, мотивация персонала, обеспечение хорошего морального климата в коллективе) оказывает значительное влияние на методы и эффективность поиска и отбора кадров.

*Цель* программы развития кадрового обеспечения является формирование кадрового потенциала, способного обеспечить эффективное функционирование Колледжа в современных условиях.

*Основные направления:*

- повышение профессиональной компетентности педагогических работников;
- формирование готовности к инновационной деятельности;

- создание условий для освоения новых технологий обучения (мультимедийных, флеш - технологий, модульных технологий обучения, дистанционного обучения, использования электронных образовательных ресурсов);
- использование новых форм повышения педагогического мастерства (вебинары, педагогические форумы, профессиональные интернет – сообщества);
- привлечение молодых специалистов к преподавательской деятельности;
- внедрение системы непрерывного медицинского образования для преподавателей с медицинским образованием;
- сертификация преподавателей-врачей;
- систематическая диагностика профессионализма преподавателей, качества знаний обучающихся через посещение занятий, воспитательных мероприятий, зачётов, экзаменов, через проведение диагностических срезов обучающихся;
- формирование системы поддержки преподавателей, повышения их заинтересованности в качественных результатах освоения обучающимися требований ФГОС среднего профессионального образования по преподаваемым учебным дисциплинам, профессиональным модулям.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	исполнители	Отметка о выполнении
1	Подбор, отбор и расстановка кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, контроль правильность использования работников в подразделениях	постоянно	специалист по кадрам, директор, заместители директора	

	Колледжа.			
2	Планирование профессионального обучения сотрудников.	постоянно	специалист по кадрам, отвечающий за повышение квалификации сотрудников - методист	
3	Осуществление мониторинга кадрового обеспечения по специальностям.	постоянно	специалист по кадрам, заместители директора	
4	Контроль за прохождением предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников.	постоянно	специалист по кадрам	
5	Проведение анализа кадрового обеспечения, нарушений трудовой дисциплины, состояния рабочих мест сотрудников.	постоянно	специалист по кадрам	
7	Информирование преподавателей об изменениях в процедуре аттестации преподавателей.	постоянно	методист	
8	Разработка принципов и основных подходов методического сопровождения непрерывного образования педагогических и руководящих работников и роста их профессиональной компетентности, формирования лидерской позиции.	2021-2025	директор, заместители директора, педагог - психолог	
9	Совершенствование системы повышения	2021-2025	директор, заместители	

	педагогической квалификации внутри колледжа.		директора, председатели ЦМК, педагог-психолог	
10	Проведение мониторинга качества преподавания, уровня профессиональной компетентности и обеспеченности занятий методическим оснащением.	2021-2025	директор, заместители директора, заведующий учебной частью, председатели ЦМК	
11 12	Методическая, психологическая помощь молодым преподавателям. Анализ и самоанализ затруднений молодых преподавателей в педагогической деятельности, выявление проблем. Развитие системы наставничества.	2021-2025	заместители директора, заведующий учебной частью, педагог-психолог, председатели ЦМК, наставники-консультанты	
13	Дальнейшее совершенствование системы оплаты труда, стимулирующих выплат, связанное с введением системы эффективного контракта в рамках мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда работников бюджетной сферы.	Начиная с 01.01.2021	главный бухгалтер, юрисконсульт	

### **Повышение квалификации кадров**

*Задачи:*

1. Мониторинг потребности в повышении квалификации преподавателей колледжа.

2. Создание электронной базы данных для повышения квалификации кадров колледжа.
3. Планирование повышения квалификации преподавателей (стажировка, специализация) 1 раз в 3 года.
4. Оказание методической помощи в подготовке педагогических работников к аттестации на первую и высшую квалификационную категории.
5. Совершенствование ИКТ-компетентности преподавателей через участие в вебинарах.
6. Совершенствование работы Школы наставничества.
7. Разработка положения о системе наставничества в колледже.
8. Формирование системы наставничества в колледже.
9. Повышение педагогического мастерства и профессионального роста преподавателей-медиков через внутренние коллективные и индивидуальные формы работы.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Отметка о выполнении
1.	Мониторинг потребности в повышении квалификации преподавателей колледжа	2021 – 2025	заместитель директора по учебной работе, методист, специалист по кадрам	
2.	Создание электронной базы данных для повышения квалификации кадров колледжа всех структурных подразделений.	2021 – 2025	специалист по кадрам, методист	
3.	Организация курсов повышения квалификации преподавателей и	2021 – 2025	директор	

	руководителей.			
4.	Организация курсов повышения квалификации преподавателей по внедрению ИКТ в образовательный процесс.	2021 – 2025	заместитель директора по учебной работе, методист	
5.	Инициирование педагогических работников к аттестации на соответствующую квалификационную категорию.	2021 – 2025	заместитель директора по учебной работе, методист	
6.	Совершенствование системы наставничества.	2021 – 2025	директор, заместители директора, председатели ЦМК, наставники-консультанты	
7.	Совершенствование системы стимулирования труда сотрудников колледжа.	2021 – 2025	директор, председатель профсоюзного комитета колледжа	
8.	Использование внутренних коллективных форм профессионального роста преподавателей в колледже: педсоветы, пед. лектории, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, совет классных руководителей, методический совет,	2021 – 2025	заместители директора, методист	

	открытые занятия, воспитательные мероприятия, заседания методических комиссий, руководство СНО, ВКР, подготовку общих мероприятий колледжа, проведение сан. просветительной и профориентационной работы, написание статей для публикации в СМИ.			
9.	Самообразование преподавателей (по преподаваемым ОУД, ПД, ПМ, педагогике, психологии, методике преподавания, педагогической этике). Самостоятельное обучение на дистанционных курсах повышения квалификации.	2021 – 2025	преподаватели	

### 5.3. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ УЧЕБНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современные условия и экономическая ситуация в стране требуют динамичного совершенствования системы учебно-исследовательской и научной деятельности, включения в нее новых организационных форм, использования новых мотиваций, накопления, анализа и внедрения практического опыта. УИР и НИР должна служить формированию студентов

как творческих личностей, способных адекватно и эффективно решать возникающие перед ними задачи на данном этапе развития общества.

Требования к образовательному уровню специалистов и их конкурентоспособности в современном обществе определяют необходимость совершенствования методической базы НИР как одного из компонентов образовательного процесса.

Научно-исследовательская работа - это комплекс мероприятий учебного, научного, методического и организационного характера, обеспечивающих обязательное обучение всех студентов навыкам научных исследований применительно к избранной специальности в рамках учебного процесса и вне его.

Одной из важнейших составляющих самостоятельной практической работы студентов является научно-исследовательская и учебно-исследовательская работа. В современных условиях важно организовать НИРС и УИРС как целостную систему, заключающую в себе формы учета и стимулирования научной деятельности студентов и преподавателей.

Организация НИРС должна осуществляться в соответствии с новыми условиями деятельности СПО, базироваться на использовании отечественного, а также зарубежного опыта и обеспечивать уровень подготовки специалистов, отвечающий требованиям мировых стандартов.

Системность организации НИРС предполагает, с одной стороны - наличие системы учета достижений студентов и их научных руководителей, с другой - совокупность мер стимулирующего и нормативного характера.

Успешное функционирование системы НИРС непосредственно связано с совершенствованием системы стимулирования студентов, ведущих научно-исследовательскую работу, преподавателей и сотрудников, обеспечивающих выполнение научной работы студентов и материально-технического обеспечения.

*Задачи:*

1. Создание условий для раскрытия и реализации творческих способностей студентов;
2. Обучение студентов методологии научного поиска;
3. Создание условий для применения обучающимися на практике теоретических сведений, полученных на лекциях;
4. Расширение профессионального кругозора студентов;
5. Отбор наиболее способных и творческих одаренных студентов, склонных к научной и педагогической деятельности, с целью формирования СНО;
6. Элитарная подготовка творчески одаренных студентов;
7. Интеграция НИР студентов с научно-исследовательскими работами врачей практического здравоохранения МО;
8. Повышение публикационной активности студентов и преподавателей по НИРС

*Основные направления:*

1. Включение в исследовательскую деятельность как можно больше обучающихся в соответствии с их выявленными научными интересами;
2. Формирование культуры научного исследования у обучающихся;
3. Привлечение специалистов из области практической медицины и фармации к руководству научными работами обучающихся;
4. Рецензирование научных работ обучающихся при подготовке их к участию в конференциях;
5. Подготовка, организация и проведение НПК, олимпиад;
6. Содействие в осознании исследования как отражении познавательной потребности.

*Ожидаемые результаты:*

- Привлечение обучающихся под руководством ведущих преподавателей к научно-исследовательской работе.
- Обсуждение и анализ современных достижений в медицине через организацию научных студенческих конференций, дискуссий.

- Установление преемственности методов и форм организации НИРС от курса к курсу, от одного профессионального модуля к другому, от одних видов учебных занятий и заданий к другим.
- Участие в конференциях, конкурсах всех уровней, участие во всероссийских конкурсах научно-исследовательских работ.
- Выполнение основных показателей организации НИРС.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Исполнители	Отметка о выполнении
1.	Организация деятельности учебно-исследовательских кружков.	2021-2025	преподаватели, руководители кружков	
2.	Проведение организационно-массовых мероприятий, стимулирующие развитие НИРС: конкурсы,	в течение всего периода	заместитель директора по учебной работе, председатели ЦМК	
3.	Проведение общеколледжной научно-практической конференции УИРС	ежегодно, апрель	заместитель директора по учебной работе	
4.	Проведение тематических научно-практических конференций по итогам организации УИРС цикловыми методическими	ежегодно, по плану работы ЦМК	Заместитель директора по учебной работе, председатели ЦМК	
5.	Проведение научно-практических конференций совместно с представителями практического здравоохранения по актуальным вопросам и проблемам развития здравоохранения и фармации в регионе.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по практическому обучению, председатели ЦМК по специальностям подготовки	

6.	Сбор и накопление информации о значимых инновациях в образовании и здравоохранении.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе	
7.	Публикация статей преподавателей и студентов в научных сборниках,	2021-2025	преподаватели	
8.	Участие в международных, федеральных и региональных конкурсах исследовательских работ.	2021-2025	преподаватели, руководители кружков	
9.	Проведение Дней российской науки.	февраль ежегодно	заместитель директора по учебной работе, председатели	
10.	Оказание консультативной помощи в учебно-исследовательской деятельности студентов.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе	
11.	Создание условий для выполнения научных исследований и поддержка преподавателей и студентов.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе	
12.	Интеграция научно-исследовательских работ студентов со специалистами практического здравоохранения.	в течение всего периода	руководители выпускных квалификационных работ	

#### 5.4. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

*Цель:* интеграция цифровых технологий в деятельность колледжа.

*Задачи:*

1. Цифровизация управляющих, поддерживающих и операционных процессов.
2. Создание новых процедур и регламентов работы и совершенствование уже существующих.
3. Внедрение в деятельность колледжа подходов управления, основанного на использовании данных, использовании инструментов и сервисов

электронного правительства, внедрение цифровых инструментов специализированного, учебного и общего назначения.

4. Эффективное использование элементов и составляющих цифровой инфраструктуры колледжа для улучшения образовательных результатов.

5. Формирование цифровой грамотности у участников образовательного процесса.

6. Обеспечение гибкости управления образовательной организацией.

7. Совершенствование нормативной базы цифровой трансформации образования, включающую в себя выявление малоэффективных нормативов, осуществление коррекции и разработку новых нормативов.

8. Формирование новых видов грамотности у обучающихся - финансовой, правовой, информационной и т.п..

9. Формирование "гибких" навыков у обучающихся - коммуникации, кооперации, критического мышления, креативности, самоорганизация, умения учиться и ряда других.

*Основные направления:*

формирование новых возможностей и новых образовательных практик (прежде всего, практик учения и самостоятельности);

реализация персонализированных планов учения и индивидуальных учебных планов обучающихся в зависимости от возраста и типологически ясных особенностей и возможностей;

геймификация учения через включение цифровых игровых форм в процессы формирования компетенций обучающихся и их мотивации;

организация проектно-ориентированного обучения;

организация исследовательски-ориентированного обучения;

повышение уровня развития цифровых технологий в управлении колледжем.

*Ожидаемые результаты:*

- повышение производительности учебной работы;

- повышение успеваемости у обучающихся вследствие использования цифровых ресурсов (цифровые лаборатории и симуляторы, образовательные

- платформы, интерактивные доски, мультимедийные проекторы);
- повышение уровня цифровой компетентности обучающихся;
  - повышение уровня цифровой компетентности педагогических работников
  - повышение гибкости управления БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж»;
  - повышение эффективности логистики организаций образования, повышение эффективности логистики обеспечивающих процессов (безопасность, бухгалтерия и т.п.);
  - резкое снижение нагрузки на составление отчетности в сфере образования и ряд других.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Отметка о выполнении
1.	Формирование ИКТ-компетентности преподавателей: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).	2020-2025	директор, заместители директора, преподаватели колледжа	
2.	Внедрение технологий бережливого производства в образовательный процесс.	2020-2025	директор, заместители директора, преподаватели колледжа	
3.	Обновление и совершенствование сайта колледжа.	Постоянно	заместители директора, программист	
4.	Расширение возможностей локальной сети.	2021-2025	директор, заместители директора,	

			программист	
5.	Развитие технологий дистанционного обучения. Создание онлайн-курсов.	2021-2025	директор, заместители директора программист	
6.	Формирование доступности к электронным средствам связи обучающихся и работников колледжа (создание личных кабинетов обучающихся и преподавателей).	2021-2025	директор, заместители директора	
7.	Расширение электронного документооборота.	2021-2025	директор, заместители директора, программист	
8.	Создание цифровой образовательной среды через внедрение программы 1С Цифровой колледж.	2021-2025	директор, заместители директора программист, преподаватели	
9.	Создание инструментов виртуальной коммуникации (чаты, форумы, группы, сообщества).	2021-2025	директор, заместители директора, программист, преподаватели	
10.	Создание базы электронных учебно-методических материалов образовательной организации.	2021-2025	директор, заместители директора программист, преподаватели	

## 5.5. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Научно-методическая деятельность в колледже является одним из определяющих факторов учебного заведения, обеспечивающим высокую степень подготовленности педагогического коллектива к инновационным процессам. Руководство методической работой осуществляется методическим советом колледжа по единому комплексному плану.

*Цель:* обеспечение оснащённости образовательного процесса учебно-

методическими материалами в соответствии с современными требованиями к организации образовательного процесса в условиях реализации национальных проектов «Здравоохранение» и «Образование», «Демография» и др..

*Задачи:*

- приведение профессиональных образовательных программ в соответствие с требованиями ФГОС и запросами личности, с реальными потребностями рынка квалифицированного труда, перспективами развития экономики и социальной сферы;
- создание условий для инновационной деятельности и повышения квалификации, стажировок педагогических и руководящих работников колледжа;
- совершенствование содержания учебных дисциплин/профессиональных модулей, их научности и практической значимости;
- совершенствование технологий и методик обучения;
- расширение использования в образовательном процессе современных электронных обучающих средств;
- создание единой методической среды в образовательном процессе колледжа;
- оказание методической помощи преподавателям;
- оказание помощи педагогическим работникам в разработке ПМ, МДК, ВКР;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- совершенствование системы мониторинга.

### **Перечень мероприятий**

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Отметка о выполнении
-------	------------	-------	-------------	----------------------

1	Организация всех форм и видов непрерывного процесса повышения квалификации педагогических работников в соответствии с требованиями новых педагогических технологий и профилем профессиональной деятельности.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе, методист	
2	Работа по организации стажировки педагогических кадров в профильных организациях в соответствии с требованиями к условиям реализации ППСЗ.	2021-2025	заместитель директора по учебной работе, методист	
3	Планирование работы по ознакомлению преподавателей с инновационными технологиями, перспективными методиками обучения.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе, методист	
4	Изучение методической базы практико-ориентированного обучения через работу в школах педагогического мастерства, участия в вебинарах, конференциях, форумах.	ежегодно	председатели ЦМК преподаватели	
5	Распространение передового педагогического опыта через WEB-страницы преподавателей через создание мероприятий на площадке leader-id.ru.	ежегодно	методист, программист, преподаватели	
6	Активизация работы по созданию электронных образовательных ресурсов, медиа пособий, цифровых	2021-2025	заместитель директора по учебной работе, методист,	

	образовательных ресурсов.		председатели ЦМК, преподаватели	
7	Активизация работы преподавателей по участию в конкурсах профессионального мастерства.	2021-2025	председатели ЦМК, преподаватели	
8	Подготовка методических материалов для обучающихся по специальностям в рамках дистанционного обучения.	2021-2025	методист, программист, преподаватели	
9	Формирование портфолио преподавателей.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе, методист, председатели ЦМК	
10	Внутреннее и внешнее рецензирование методических материалов.	ежегодно	заместители директора, методист, председатели ЦМК	
11	Позиционирование методических разработок на уровне города, области, региона.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе	
12	Организация и проведение внутренних смотров-конкурсов методических материалов.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе, методист, председатели ЦМК, преподаватели	
13	Обновление учебно-методической базы колледжа.	ежегодно	заместители директора, заведующий учебной частью, методист, преподаватели, заведующий библиотекой	

14	Контроль и мониторинг учебно-методической работы преподавателей.	постоянно	заместители директора, заведующий учебной частью, председатели ЦМК	
5	Участие в национальном проекте «Образование». Федеральный проект «Социальные лифты для каждого»	2021-2025	преподаватели, заместитель директора по учебной работе, методист, председатели ЦМК	
6	Создание рабочей группы по разработке и внедрению инновационных технологий	2021-2025	преподаватели, заместитель директора по учебной работе, методист, председатели ЦМК	

## 5.6. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА

Подготовка квалифицированных конкурентоспособных специалистов является стратегическим направлением медицинского колледжа. Миссия практического обучения и стратегического партнерства в колледже ориентирована на дальнейшую профессиональную деятельность.

*Цель:* практическое обучение обеспечивает обоснованную последовательность формирования у студентов системы умений, целостной профессиональной деятельности и практического опыта в соответствии с требованиями ФГОС.

*Задачи* практического обучения:

- практическое закрепление теоретических знаний, полученных студентами в процессе обучения в колледже;
- совершенствование форм и методов практического обучения студентов всех специальностей;

- формирование интереса и стремления к изучению выбранной специальности;
- приобретение основных практических и организационных навыков по выбранной специальности;
- участие и подготовка обучающихся для конкурсов профессионального мастерства;
- разработка и внедрение инновационных форм обучения

Практические занятия проводятся в учебных аудиториях колледжа и медицинских организациях в специализированных кабинетах и лабораториях, которые в настоящее время оснащены современным оборудованием.

Современное оборудование используется на всех видах производственного обучения:

- освоение нового учебно-производственного оборудования на этапе учебной практики,
- закрепление новых компетенций на этапе производственной практики по профилю специальности;
- обобщение компетенций на преддипломной практике, проверка возможности работы будущего специалиста в условиях медицинских организаций.

Основным достижением последних лет является налаживание связи с работодателями и другими субъектами стратегического партнерства.

Сотрудничество осуществляется в учебно-методической работе, в повышении профессионального уровня преподавателей и научной организации учебного процесса.

В условиях расширения востребованности специалистов со средним медицинским образованием, повышения требований к качеству их подготовки задачей в развитии системы стратегического партнерства является совершенствование и углубление взаимовыгодного сотрудничества с работодателями.

Стратегическое партнерство в профессиональном образовании - это система отношений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников этих отношений.

Стратегическими партнерами БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» являются медицинские организации г. Борисоглебска и Воронежской области, закрепленные договорами в качестве баз практик для студентов колледжа: БУЗ ВО «Борисоглебская РБ», БУЗ ВО «Поворинская РБ», БУЗ ВО «Терновская РБ», БУЗ ВО «Грибановская РБ», БУЗ ВО «Новохоперская РБ», БУЗ ВО «Аннинская РБ». На базе БУЗ ВО «Борисоглебская РБ» имеются кабинеты практики колледжа, оснащенные учебным оборудованием, которое позволяет осваивать базовые умения.

В БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» сложилась определенная система партнерских отношений. Она совершенствуется и развивается в содержательном плане. Эффективность стратегического партнерства в здравоохранении, как бюджетной отрасли, зависит от трех составляющих.

Во-первых, от определения необходимого объема работ по изучению рынка труда и образовательных услуг, координации деятельностью образовательных учреждений медицинского профиля Воронежской области, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО.

Во-вторых, от налаживания более тесной и эффективной связи с работодателями и другими стратегическими партнерами; формирования единого образовательного пространства в сфере среднего медицинского образования в Воронежской области, адекватного потребностям практического здравоохранения.

В-третьих, от содействия повышению педагогического мастерства преподавателей медколледжа, развитию педагогического творчества, внедрению прогрессивных форм и методов обучения, передового опыта преподавания путем расширения стратегического партнерства, ознакомления

с опытом работы ведущих ССУЗов, ВУЗов страны, международного сотрудничества; от усиления связи между всеми специальностями колледжа по внедрению передового опыта развития сотрудничества со стратегическими партнерами.

Для повышения эффективности и действенности системы стратегического партнерства, необходимо:

- расширять пространство стратегического партнерства, развивать различные формы взаимодействия его субъектов в сфере учебной, методической, воспитательной деятельности;
- распространять опыт и проводить совместные областные, региональные конференции, семинары, смотры, конкурсы и другие мероприятия по различным направлениям учебной, методической, воспитательной работы;
- продолжать проведение самоанализа хода работы по направлению «Стратегическое партнерство» по всем специальностям колледжа;
- проводить анкетирования работодателей;
- внедрять новые компетенции в учебный процесс;
- обновлять списки партнеров для продолжения сотрудничества;
- организовывать встречи с работодателями;
- использовать опыт выпускников колледжа и привлекать их к сотрудничеству с колледжем;

проводить рабочие встречи по передаче и внедрению передового опыта подготовки специалистов между различными специальностями колледжа. Организация практического обучения в колледже строится на основании действующих нормативно правовых актов в сфере среднего медицинского образования, в частности положения о практике. Подготовка специалистов проводится в тесном взаимодействии с медицинскими организациями г. Борисоглебска и области, главными врачами, главными медицинскими сестрами, заведующими отделениями, старшими медицинскими сестрами. Совместно с руководителями медицинских организаций проводятся конференции по итогам ПП, целью которых является повышение качества

подготовки специалистов. Представители практического здравоохранения участвуют в аттестации студентов по производственной практике, в выпускных экзаменах в составе ГЭК.

В колледж постоянно поступает информация из медицинских организаций о работе студентов - данные характеристик, отзывов, устная информация от главных врачей, главных медицинских сестер, что позволяет устранить недостатки в подготовке будущих специалистов.

В колледже работает бюро по трудоустройству выпускников.

Постоянно проводится изучение спроса учреждений здравоохранения в специалистах, путем собеседования с главными врачами, главными медсестрами и проведения «Ярмарки вакансий».

Инструментарием контроля качества подготовки специалистов в БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» является проведение профессиональных конкурсов и ярмарок вакантных мест, для отбора по данным рейтинга выпускников с последующим трудоустройством в медицинские организации.

Успех в работе по практическому обучению во многом зависит от взаимного сотрудничества с учреждениями здравоохранения и добросовестного отношения преподавателей к своим должностным обязанностям.

Четкая организация производственного обучения способна существенно повлиять на повышение качества подготовки конкурентоспособного специалиста.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственные	Исполнители	Отметка о выполнении
1.	Проведение совместных мероприятий со стратегическими партнерами	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по	Заведующий учебной частью, председатели ЦМК,	

	(конференции, мастер-классы, ярмарки вакансий).		практическому обучению	классные руководители	
2.	Ознакомление с опытом по стратегическому партнерству в других учебных заведениях области, региона.	в течение всего периода	Заместитель директора по учебной работе, Заместитель директора по практическому обучению	методист	
3.	Проведение комплексной оценки качества профессиональной подготовки выпускников работодателями.	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе, Заместитель директора по практическому обучению	Заведующий учебной частью, председатели ЦМК	
4.	Организация и проведение производственного обучения согласно целевой контрактной подготовки.	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	Методические руководители практики	
5.	Осуществление мониторинга оснащенности практики в соответствии с требованиями ФГОС и расширение оборудования в соответствии с профессиональным и стандартами.	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	заведующие кабинетами	
6.	Улучшение материально-технической базы для проведения практического обучения специальностей Лечебное дело,	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	заведующие кабинетами	

	Сестринское дело, Фармация.				
7.	Подготовка к региональным чемпионатам Ворлдскиллс Россия, Абилимпикс, Всероссийские олимпиады.	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	председатели ЦМК	
8.	Информирование руководителей медицинских учреждений о распределении студентов на производственную практику.	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	Заместитель директора по практическому обучению	
9.	Организация проведения аттестаций по производственному обучению.	в течение всего периода	Заместитель директора по практическому обучению	Методические руководители практики	
10.	Проведение конкурсов профессионального мастерства.	ежегодно	Заместитель директора по практическому обучению	председатели ЦМК	
11.	Модернизации образовательных программ последипломной подготовки специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием, в соответствии с программой модернизации здравоохранения.	2021 – 2025	Заместитель директора по практическому обучению		

## 5.7. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

*Цель:* создание условий для профессионального самоопределения учащихся в соответствии с их личностными интересами, способностями и с учетом требований рынка труда.

*Задачи:*

- информирование обучающихся об основных профессиональных образовательных программах, реализуемых в колледже, и условиях поступления;
- развитие интереса учащихся к выбору медицинских специальностей посредством традиционных и инновационных технологий;
- проведение психологического тестирования среди учащихся выпускных классов с целью профессионального самоопределения;
- проведение информационной кампании, направленной на освещение особенностей и преимуществ целевого обучения;
- размещение информации о специальностях подготовки в журналах, справочниках для абитуриентов, на официальном сайте колледжа;
- создание рекламных буклетов и видеоматериалов для поступающих.

*Основные направления работы:*

- индивидуальная работа с абитуриентами и их родителями по вопросам профессионального самоопределения;
- взаимодействие с отделом образования и молодежной политики администрации Борисоглебского городского округа, с центром занятости населения города Борисоглебска, с общеобразовательными учреждениями Воронежской области с целью реализации социальных проектов, направленных на информационное обеспечение приема и популяризацию медицинских специальностей;

- тесное сотрудничество с медицинскими учреждениями Воронежской области для разработки механизма независимой оценки качества подготовки специалистов, развития целевого обучения и трудоустройства выпускников;
- создание позитивного имиджа колледжа через участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, «Абилимпикс».

*Ожидаемые результаты:*

- наличие конкурса по каждой специальности;
- выполнение контрольных цифр приема;
- успешное прохождение выпускниками колледжа государственной аккредитации по всем заявленным образовательным программам;
- устранение кадрового дефицита специалистов со средним медицинским образованием в медицинских организациях Воронежской области.

### Перечень мероприятий

№ п\п	Содержание	Сроки	Исполнители	Выполнение
1.	Участие в реализации регионального проекта Воронежской области «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование абитуриентов и их родителей о кадровой потребности БУЗ ВО в средних медицинских работниках по</li> </ul>	2021-2025гг	Директор, заместители директора, заведующий учебной частью, ответственный секретарь приемной комиссии	

	<p>территориальной принадлежности и о преимуществах целевого обучения;</p> <p>-проведение «Ярмарки вакансий» для обучающихся выпускных групп с приглашением представителей практического здравоохранения;</p> <p>-проведение «Профорientационных встреч» с первокурсниками</p>			
2.	<p>Участие в реализации плана мероприятий межмуниципальной сетевой образовательной инфраструктуры подготовки кадров «Школа-техникум (ВУЗ)- предприятие» на территории Борисоглебского городского округа:</p> <p>- участие в конкурсе видеороликов «Фестиваль профессий»;</p> <p>- проведение профессиональных проб для учащихся общеобразовательных учреждений</p>	2021-2025гг	Заместитель директора по практическому обучению, ответственный секретарь приемной комиссии, преподаватели	
3.	<p>Реализация проекта «Школа юного медика»: проведение занятий с учащимися общеобразовательных учреждений города Борисоглебска и БГО</p>	2021-2025гг	Ответственный секретарь приемной комиссии, преподаватели, программист	

	по пропаганде здорового образа жизни и оказанию первой помощи при несчастных случаях и чрезвычайных ситуациях.			
4.	Совершенствование механизмов целевого обучения.	2021-2025гг	Директор, заместители директора, заведующий учебной частью, ответственный секретарь приемной комиссии	
5.	Профориентационная работа в школах Воронежской области.	2021-2025гг	Ответственный секретарь приемной комиссии, преподаватели	
6.	Проведение Дней открытых дверей	2021-2025гг	Директор, заместители директора, ответственный секретарь приемной комиссии, преподаватели	
7.	Проведение индивидуальных консультаций с абитуриентами и их родителями по вопросам профессионального самоопределения.	2021-2025гг	Директор, ответственный секретарь приемной комиссии, педагог-психолог	
8.	Работа официального сайта колледжа: -размещение необходимой информации по приему на новый учебный год;	2021-2025гг	Директор, заместители директора, заведующий учебной частью, ответственный секретарь	

	- размещение информации об учебной и воспитательной работе, проводимой в колледже.		приемной комиссии	
9.	Размещение информации о специальностях подготовки в справочниках «Абитуриент», «Шанс», «Куда пойти учиться».	2021-2025гг	Директор, заместители директора, ответственный секретарь приемной комиссии	
10.	Подготовка рекламной продукции о колледже - буклетов и видеоматериалов.	2021-2025гг	Директор, заместители директора, ответственный секретарь приемной комиссии	

## 5.8. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Цель:* совершенствование и модернизация воспитательной среды колледжа для улучшения условий самореализации личности обучающегося в современных реалиях

*Задачи:*

- обновление содержания воспитания в соответствии со Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и Указами президента, регламентирующими ведущую роль воспитания в процессе обучения и социализации подрастающего поколения;
- модернизация форм и методов воспитательного воздействия, способствующих эффективной реализации воспитательного компонента федеральных государственных образовательных стандартов;
- сохранение и пополнение банка традиций колледжа;

- развитие инновационной информационной воспитательной среды колледжа с целью воспитания и социализации молодого поколения в условиях цифровизации;
- увеличение числа обучающихся, участвующих в конкурсах, олимпиадах, квестах различных направлений и уровней;
- развитие добровольческого (волонтерского) движения: расширение спектра направлений добровольческой деятельности, формирование компетенций IT – волонтерства, совершенствование soft-skills;
- развитие воспитательной среды колледжа, препятствующей распространению идей радикализма, идеологии терроризма и экстремизма;
- совершенствование профессиональной компетентности классных руководителей учебных групп;
- модернизация профилактической деятельности с целью совершенствования способов формирования законопослушного поведения и профилактики асоциальных и аддиктивных проявлений в молодежной среде

### Перечень мероприятий

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Выполнение
1	Проведение педагогических советов, семинаров, заседаний методического объединения классных руководителей, посвященных проблемам воспитания.	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
2	Участие в международных, Всероссийских, межрегиональных, региональных, окружных мероприятиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах различной направленности, в том	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	

	числе через портал АИС «Молодежь России».			
3	Корректировка локальных актов, касающихся воспитательной работы.	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
4	Создание и реализация социальных проектов по направлениям национальных проектов «Здравоохранение», «Образование», «Культура».	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
5	Расширение партнерских отношений колледжа с федеральными, региональными, муниципальными структурами в области молодежной политики.	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
6	Популяризация деятельности добровольческих организаций колледжа, в том числе через ЕИС «Добро.ру».	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
7	Совершенствование форм и методов поощрения студентов	2021 - 2025	Заместители директора	
8	Расширение спектра присутствия колледжа в медийном пространстве (увеличение числа публикаций в популярных социальных сетях и мессенджерах, помимо официального сайта).	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
9	Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в сфере воспитания других образовательных	2021 - 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	

## 5.9. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ БЮРО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Повысился уровень требований работодателей к выпускникам медицинского колледжа. Выпускник колледжа должен быть способным к социальной адаптации в обществе, профессиональной трудовой деятельности, способным к самообразованию, самосовершенствованию и самореализации, чтобы стать высококвалифицированным медицинским работником.

Для достижения этой цели совершенствуется система взаимодействия с медицинскими организациями по вопросам прохождения учебной, производственной и преддипломной практики, дальнейшего трудоустройства в государственных учреждениях здравоохранения Воронежской области.

Вместе с тем, необходимость проведения дополнительных мероприятий по совершенствованию системы содействия трудоустройству выпускников, в том числе выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, испытывающих трудности в поиске работы, диктуют необходимость разработки данной программы.

Реализация целевой программы содействия в трудоустройстве обеспечит ожидаемый процент трудоустройства выпускников по полученной специальности не ниже 88-90%.

### *Задачи:*

1. Мониторинг рынка труда, выявление актуальных и перспективных потребностей рынка труда Воронежской области.
2. Развитие системы целевой подготовки специалистов, заключение договоров целевого обучения.
3. Создание системы действенной профессиональной ориентации обучающихся в том числе обучающихся с инвалидностью и ОВЗ,

способствующей формированию у молодежи способности к профессиональному самоопределению в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом потребностей работодателей;

4. Содействие непрерывному росту профессионализма личности выпускника, стремлению к самосовершенствованию и самореализации;

5. Сотрудничество с медицинскими организациями по адаптации выпускников к особенностям профессиональной деятельности.

6. Совершенствование системы практической подготовки студентов, в том числе студентов с инвалидностью и ОВЗ, медицинского колледжа;

7. Совершенствование системы информирования, консультирования, социально-психологической поддержки обучающихся и выпускников.

8. Развитие модели наставничества работодатель – студент.

9. Развитие системы дуального обучения.

10. Организация и проведение совместно с работодателями мероприятий, направленных на повышение престижа медицинских специальностей.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Выполнение
1.	Изучение потребностей потребителей образовательных услуг (обучающихся, родителей, работодателей).	ежегодно	Секретарь приемной комиссии, ответственный за работу Бюро по трудоустройству	
2.	Инвентаризация совместно с социальными партнерами (работодатели, службы занятости) основных образовательных программ, реализуемых	ежегодно	Секретарь приемной комиссии, ответственный за работу Бюро по трудоустройству	

	в колледже, с целью формирования оптимального перечня профессий, специальностей.			
3.	Организация социально-психологического сопровождения процесса трудоустройства выпускников колледжа. Проведение юридических и психологических консультаций.	ежегодно	Заместитель директора по практическому обучению, ответственный за работу Бюро по трудоустройству , педагог-психолог	
4.	Государственная аккредитация действующих образовательных программ.	2022	Администрация колледжа	
5.	Внедрение в образовательный процесс современных педагогических и производственных технологий.	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по практическому обучению.	
6.	Разработка совместно с работодателями ППССЗ.	2021 г.	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по практическому обучению.	
7.	Заключение договоров целевого обучения.	ежегодно	Ответственный секретарь приемной комиссии	
8.	Разработка комплекса мер поддержки студентов, обучающихся по договорам	2021 г.	Директор колледжа	

	целевого обучения.			
9.	Рецензирование образовательных программ.	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе; работодатели – социальные партнеры	
10.	Экспертиза фонда контрольно-оценочных средств для промежуточной и государственной итоговой аттестации.	ежегодно	Заместитель директора по учебной работе, работодатели – социальные партнеры	
11.	Проведение лекционно-практических занятий.	ежегодно	Заместители директора по учебной работе и практическому обучению, работодатели – социальные партнеры	
12.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства.	ежегодно	Заместитель директора по практическому обучению, преподаватели ПМ	
13.	Организация мероприятий по вопросам трудоустройства выпускников с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти, общественных организаций и объединений работодателей (ярмарки вакансий и специальностей, презентации, дни	ежегодно	Ответственный за работу Бюро по трудоустройству	

	карьеры).			
14.	Проведение практических занятий на базе медицинских организаций, в соответствии с КТП.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению, руководители производственной практики	
15.	Создание модели дуального обучения.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению, заместитель директора по учебной работе, руководители ПП, преподаватели	
16.	Создание модели наставничества работодатель – студент.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению, руководители ПП, работодатели, заведующий учебной частью	
17.	Наполнение страницы Бюро по трудоустройству выпускников на официальном сайте колледжа актуальной информацией.	еженедельно	Программист, ответственный за работу Бюро по трудоустройству	
18.	Обеспечение условий студентам с инвалидностью и ОВЗ для успешной адаптации в период производственной практики.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению, руководители ПП	
19.	Создание базы выпускников (данные трудоустройства в	2021-2025	Ответственный за работу Бюро по	

	соответствии с полученной специальностью).		трудоустройству	
20.	Мониторинг предварительного трудоустройства выпускников, в том числе выпускников с инвалидностью и ОВЗ.	2021-2025	Ответственный за работу Бюро по трудоустройству	
21.	Сбор, анализ и обобщение результатов трудоустройства выпускников колледжа и его филиала, в том числе выпускников с инвалидностью и ОВЗ, в государственные учреждения здравоохранения региона.	2021-2025	Ответственный за работу Бюро по трудоустройству	

#### 5.10 ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ КОЛЛЕДЖА

*Цель:* Содействие повышению качества практической подготовки специалистов среднего звена путем развития материально- технических ресурсов учебных кабинетов.

*Задачи:*

1. Разработка проектно-сметной документации на проведение капитального и текущего ремонта.
2. Приведения зданий и помещений колледжа в соответствие требованиям санитарных норм и пожарной безопасности.
3. Модернизация материально-технической базы колледжа в соответствии с современными требованиями учебного процесса.
4. Обеспечение учебного процесса, образовательных программ современным оборудованием.
5. Обеспечение свободного доступа к образовательным, информационным

ресурсам.

*Ожидаемые результаты*

- соответствие материально-технической базы требованиям ФГОС подготовки специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием.

**Перечень мероприятий**

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Выполнение
1.	Проведение ежегодного внутреннего аудита материально-технической базы колледжа.	2021 - 2025	Директор, Заместитель директора по практическому, заведующие кабинетами, заведующий хозяйством	
2.	Оснащение кабинетов и других учебных площадей оборудованием, в том числе современными тренажерами, симуляторами.	2021 – 2025	Директор, Заместитель директора практическому обучению, заведующие кабинетами, заведующий хозяйством	
3.	Закупка цифровой образовательной программы 1 С Цифровой колледж.	2021 – 2025	Директор, программист	
4.	Компьютеризация учебных кабинетов.	2021 – 2025	Директор, программист	
5.	Обеспечение оргтехники и электронными средствами для активного внедрения новых информационно-коммуникационных	2021 – 2025	Директор, программист	

	технологий.			
6.	Создание мобильных электронных комплексов для участия в презентациях, конференциях, выставках.	2021 - 2025	Директор, заведующий хозяйством	
7.	Обновление стендов, наглядных пособий, макетов.	2021 – 2025	Заведующий хозяйством	
8.	<i>Развитие библиотеки:</i> Пополнение фонда библиотеки учебно--методической и нормативной литературой. Проведение тематических открытых просмотров библиотечного фонда. Работа по компьютеризации деятельности библиотеки: создание электронной базы по учету фонда библиотеки; обновление базы электронных данных по материалам промежуточной и итоговой аттестации студентов; обеспечение непрерывного доступа преподавателей и обучающихся к электронной базе учебно-методической литературы.	Ежегодно	Директор, заведующий библиотекой, программист	
9.	Текущий ремонт зданий и аудиторий.	2021 – 2025	Директор, заведующие	

			кабинетами, заведующий хозяйством	
--	--	--	---	--

### 5.11. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Инклюзивная образовательная среда характеризуется системой ценностного отношения к обучению, воспитанию и личностному развитию любого ребенка, совокупностью ресурсов (средств, внутренних и внешних условий) для организации их образования и направленностью на индивидуальные образовательные потребности обучающихся.

*Цель:*

Развитие и продвижение инклюзивного образования в соответствии с запросами потребителей образовательных услуг и перспективными задачами социально-экономического развития.

*Задачи:*

1. Материально-техническое, информационно-коммуникационное, методическое обеспечение реализации адаптированных образовательных программ.
2. Проектирование развивающих профессионально ориентированных сред.
3. Привлечение педагогических кадров для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям: тьюторов, психологов (педагогов - психологов, специальных психологов), социальных педагогов.
4. Развитие системы конкурсного движения профессионального мастерства Абилимпикс.
5. Повышение информационной открытости по вопросам организации и оснащенности образовательного процесса для инвалидов и лиц с ОВЗ.
6. Расширение направлений взаимодействия с работодателями по

дальнейшему трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ

### Перечень мероприятий

№ п/п	Содержание	Сроки	Исполнители	Выполнение
1.	Регулирование локальными нормативными актами, деятельности по организации получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	2021-2025	Заместители директора	
2.	Ведение специализированного учета обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов на этапах их поступления в ОО, обучения, трудоустройства.	2021-2025	Заместитель директора по воспитательной работе	
3.	Ведение мониторинга деятельности профессиональной образовательной организации по вопросам инклюзивного обучения.	2021-2025	Заместители директора	
4.	Участие в государственной программе Воронежской области "Доступная среда" (с изменениями на 6 октября 2020 года) в части сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в	2021-2025	Директор, главный бухгалтер	

	последующем трудоустройстве, в том числе получение финансирования на реализацию мероприятий программы.			
5.	Дополнительная подготовка и повышение квалификации педагогических работников с целью получения знаний о психофизиологических особенностях инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, специфике приема-передачи учебной информации, применении специальных технических средств обучения с учетом различных нарушений функций организма человека.	2021-2025	Заместитель директора по учебной, методист	
6.	Разработка профессиональной навигации для абитуриентами из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.	2021-2025	Ответственный секретарь приемной комиссии	
7.	Обеспечение информационной открытости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и их родителей.	2021-2025	Зам. директора по УР, зав. учебной частью, программист	
8.	Обеспечение доступности	2021-2025	Директор, заведующий	

	прилегающей к профессиональной образовательной организации территории, входных путей, путей перемещения внутри здания для инвалидов и лиц с ОВЗ.		хозяйством	
9.	Создание специальных мест в аудиториях ОО для инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	2021-2025	Директор, заведующий хозяйством	
10.	Создание системы сигнализации и оповещения для инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	2021-2025	Директор, заведующий хозяйством	
11.	Установка звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями слуха, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения.	2021-2025	Директор, программист	
12.	Обеспечение инвалидов и лиц с ограниченными	2021-2025	Заместитель директора по	

	возможностями здоровья печатными или электронными образовательными ресурсами в формах адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся.		учебной работе, заведующий библиотекой	
13.	Закупка оборудования для подготовки и проведения дистанционного обучения.	2021-2025	Директор, главный бухгалтер	
14.	Выбор мест прохождения практики для инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с учетом требований доступности.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению	
15.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса. Разработка адаптированных профессиональных образовательных программ.	2021-2025	Заместитель директора по учебной работе, методист	
16.	Разработка при необходимости индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.	2021-2025	Заместитель директора по учебной работе, методист	
17.	Организация системы взаимодействия и поддержки	2021-2025	Заместитель директора по практическому	

	образовательного учреждения со стороны «внешних» социальных партнеров – территориальной ПМПК, методического центра, ППМС-центра, Окружного и городского ресурсного центра по развитию инклюзивного образования, специальных (коррекционных) школ, органов социальной защиты, организаций здравоохранения, общественных организаций.		обучению, педагог - психолог	
18.	Определение наставников, которые будут готовить обучающихся с инвалидностью и ОВЗ к участию в конкурсах профессионального мастерства «Абилимпикс», подготовка экспертов, психолого-педагогическое сопровождение потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс».	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению, педагог - психолог	
19.	Подготовка к трудоустройству и содействие трудоустройству выпускников из числа обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	2021-2025	Заведующий учебной частью, педагог - психолог	

	<p>и закрепление их на рабочих местах. (Создание банка данных о вакансиях для инвалидов и лиц с ОВЗ.) Оказание помощи в поиске и подборе вакансий. Индивидуальные консультации по написанию резюме, помощь в составлении резюме и его рассылке. Индивидуальные консультации и подготовка к прохождению собеседований, самопрезентации, ведения переговоров. Сопровождение выпускников на ярмарках вакансий. Оказание психологической помощи при трудоустройстве, в начале трудовой деятельности, при взаимодействии с новым коллективом. Проведение мониторинга трудовых достижений и ситуации на рабочем месте).</p>			
20.	<p>Осуществление комплексного сопровождения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с рекомендациями</p>	2021-2025	Заместители директора, педагог - психолог	

	федеральных учреждений медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии.			
21.	Установление особого порядка освоения дисциплины «физическая культура» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.	2021-2025	Руководитель физического воспитания	
22.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ.	2021-2025	Педагог - психолог	
23.	Сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ при проведении лабораторно-практических занятий на производстве, учебной, производственной практик.	2021-2025	Заместитель директора по практическому обучению	

## 6. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Реализация запланированных мероприятий Программы развития позволит обеспечить заданное ФГОС СПО качество подготовки специалистов и соответствовать показателям эффективности деятельности БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» и его руководителя:

- аккредитация специалистов среднего звена медицинского профиля - 94,9%;
- наличие победителей (призеров) Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, по компетенциям WorldSkills, конкурсов

(олимпиад) областного, межрегионального и всероссийского уровня, имеющих профессиональную направленность;

- развитие условий для инклюзивного образования;
- участие в реализации национальных проектов «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Цифровая экономика».
- проведение демонстрационного экзамена по компетенциям WorldSkills;
- обновление и пополнение материально-технической базы в соответствии с требованиями ФГОС-4 - до 30%;
- повышение педагогического мастерства преподавателей профессионального цикла, в соответствии с требованиями профессионального стандарта, непрерывного профессионального образования -91%;
- наличие аккредитации специалиста преподавателей профессиональных модулей - до 30%;
- внедрение технологий бережливого производства в образовательный процесс;
- появление победителей из числа обучающихся региональных конкурсов и грантов;
- участие в конкурсах президентских грантов;
- увеличение процента трудоустроенных выпускников до 90 %.

Ежегодное внесение корректировок в:

- программы подготовки специалистов среднего звена по специальностям- 100%;
- рабочих программ УД, ПМ – 100 %.