

**Департамент культуры Костромской области  
ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры»**

СОГЛАСОВАНА:  
директор департамента культуры  
Костромской области

\_\_\_\_\_  
«06» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНА:  
директор ОГБПОУ  
«Костромской областной  
колледж культуры»  
\_\_\_\_\_  
Е.Н. Воронцова  
«31» августа 2022 г.

**Комплексная Программа развития  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Костромской областной колледж культуры»  
на 2022 – 2027 годы.**

КОСТРОМА

2022

Комплексная Программа развития областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской областной колледж культуры» (далее колледж) департамента культуры Костромской области на 2022 – 2027 годы.

Авторский коллектив:

- Директор ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры» Е. Н. Воронцова
- Заместитель директора по УР Сушко Е.В..
- Заместитель директора по ВР Малкова П.С..
- Методист Свешникова Я.С.
- Председатели ЦМК: Альбова Н.В., Музафарова Н.А., Боброва А.К., Люстрова И.Ю., Сушко Е.В.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

1. Паспорт Программы развития областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской областной колледж культуры» на период с 2022 по 2027 гг.....	стр. 4-9
2. Современное состояние колледжа.....	стр.10-12
3. Анализ содержания проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.....	стр. 13-19
4.Концептуальные основы развития учреждения.....	стр.19-20
5. Система программных мероприятий.....	стр.20-34
6. Система контроля за исполнением программы развития.....	стр.34

Комплексная Программа развития является объединяющей для всех подразделений колледжа,

его сотрудников и социальных партнеров и определяет перспективы стратегического развития учреждения. В Программе определены цели и задачи развития колледжа, обозначены сроки её реализации, указан перечень основных мероприятий, объемы и источники финансового обеспечения, ожидаемые конечные результаты реализации Программы, система организации и контроля за исполнением Программы .

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа развития областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской областной колледж культуры» на 2022-2027годы
1. Основания для разработки Программы	<p>Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</p> <p>Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10)</p>
3. Разработчик программы	Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Костромской областной колледж культуры».
4. Цель Программы	Обеспечение доступности и качества профессионального образования, соответствующего требованиям социально-экономического развития Костромской области, интересам личности и общества.
5. Задачи Программы	<p><b>1. Создание оптимальных условий для профессионального образования с учетом стратегии социально-экономического развития Костромской области:</b></p> <p>1.1. Развитие материального, информационного обеспечения.</p> <p>1.2. Внедрение новых финансово-экономических механизмов.</p> <p>1.3. Развитие внебюджетной деятельности.</p> <p><b>2. Подготовка востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда:</b></p> <p>2.2 Обеспечение выполнения требований федеральных государственных</p>

	<p>образовательных стандартов среднего профессионального образования и повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда.</p> <p><b>3. Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения.</b></p> <p><b>4. Совершенствование учебного и воспитательного процесса образовательного учреждения.</b></p> <p><b>5. Поддержка талантливых детей и молодежи</b></p> <p><b>6. Развитие системы сетевого взаимодействия и социального партнерства</b></p> <p><b>7. Создание эффективных механизмов управления учреждением.</b></p>
<p>6. Сроки реализации Программы</p>	<p><b>2022 – 2027 годы:</b></p> <p><b>I этап - организационно-подготовительный –2022 год.</b></p> <p><b>II этап -основной – 2022- 2026годы.</b></p> <p><b>III этап -заключительный 2027 год.</b></p>
<p>7. Целевые индикативные показатели</p>	<p><b>1.В области создания условий, обеспечивающих качество образования.</b></p> <p><b><i>1.1 Материальное, информационное обеспечение и создание современной инфраструктуры:</i></b></p> <p>1.1.1 Обеспеченность компьютерами не старше 5 лет на одного обучающегося (0,11ед.).</p> <p>1.1.2. Доля обеспечения компьютерами (12 компьютеров на 100 студентов).</p> <p>1.1.3. Доля компьютеров, включенных в локальную сеть (80%).</p> <p>1.1.4. Доля компьютеров, используемых в образовательном процессе с выходом в Интернет (90%).</p> <p>1.1.5. Оснащенность образовательных программ электронными образовательными ресурсами (80%).</p> <p>1.1.6. Количество учебных классов, оснащенных современным оборудованием (90%).</p> <p>1.1.7. Доля мест в общежитии, использующихся для проживания обучающихся (100%).</p> <p>1.1.8. Наличие оборудованного медицинского кабинета, в котором медицинская деятельность лицензирована (имеется).</p> <p>1.1.9. Наличие буфета.</p> <p><b><i>1. 2. Финансово-экономическое обеспечение:</i></b></p> <p>1.2.1 Доля внебюджетных средств в общем объеме средств образовательного учреждения (35%).</p> <p>1.2.2. Отношение средней заработной платы педагогических работников в образовательном учреждении к средней заработной плате по экономике в регионе(100%).</p> <p>1.2.3. Доля внебюджетных расходов, направленных на приобретение основных фондов (80%).</p>

1.2.4 Соответствие используемого оборудования в учебном процессе требованиям ФГОС (70%).

## **2. В области подготовки востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда.**

2.1. Выполнение контрольных цифр приема на подготовку специалистов среднего звена в ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры» на основе прогнозов потребности в кадрах и особенностей социально-экономического развития Костромской области;

2.2. Приведение в соответствие с ФГОС профессиональных образовательных программ по реализуемым специальностям в соответствии с потребностями рынка труда, перспективами развития региона.

2.3. Создание современного программного и учебно-методического обеспечения по всем основным профессиональным образовательным программам, соответствующего требованиям ФГОС и специфике колледжа (100%)

2.4. Создание фонда электронной библиотеки (50%).

## **3. В области развития кадрового потенциала.**

### *3.1. Кадровое обеспечение. Соответствие кадрового обеспечения структуре подготовки:*

3.1.1. Доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование (95%).

3.1.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или стажировку за последние три года, в общей численности педагогических работников (100%).

3.1.3. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (90%).

3.1.4. Количество педагогических работников в возрасте до 30 лет (35%);

3.1.5. Доля педагогических работников имеющих публикации (25%).

3.1.6. Доля педагогов эффективно использующих современные образовательные технологии, в том числе информационно-коммуникационных, в профессиональной работе (80%).

## **4. Совершенствование учебного и воспитательного процесса образовательного учреждения и поддержки талантливых детей и молодежи.**

4.1. Доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших оценки «4» или «5», в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена по очной форме обучения (80%).

4.2. Доля реализуемых образовательных программ подготовки специалистов среднего звена в соответствии с запросами рынка труда (100%).

4.3. Доля обучающихся, обеспеченных местами для прохождения практики на предприятиях в соответствии с требованиями основных профессиональных образовательных программ (100%).

	<p>4.4. Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года, после окончания обучения по полученной специальности (профессии) (85%).</p> <p>4.5. Доля победителей творческих и интеллектуальных мероприятий различного уровня от общего количества обучающихся (30%).</p> <p style="text-align: center;"><b>5. Развитие системы социального партнерства и сетевого взаимодействия.</b></p> <p>5.1. Привлечение работодателей к участию в ГИА.</p> <p>5.2. Увеличение количества заключенных договоров о социальном партнерстве и сетевом взаимодействии ( 30/5)</p> <p>5.3. Увеличение доли обучающихся, заключивших договоры целевого обучения до 30% общей численности контингента.</p> <p>5.4. Увеличение доли обучающихся, проходящих практику на основании заключенных долгосрочных договоров до 75%.</p> <p style="text-align: center;"><b>6. В области управления колледжем.</b></p> <p>6.1. Эффективное функционирование механизмов управления колледжем по принципу распределения руководства ( совет колледжа, педагогический совет, студсовет).</p> <p>6.1.3. Развитие системы мониторинга деятельности учреждения. (Создание портфолио групп и портфолио студентов, мониторинг промежуточной аттестации и ГИА, разработка локальных нормативных актов, регламентирующих организацию образовательного процесса и пр.).</p>
<p>8. Объемы и источники финансирования</p>	<p>Прогнозный объем финансового обеспечения Программы за счет средств областного бюджета составит 128100 тыс. рублей, в том числе по годам реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022 год -24 800 ,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2023 год -25300 ,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2024 год - 26000,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2025 год - 26000,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2026 год - 26000,00 тыс. рублей.</li> <li>- 2027 год- 27 000,00 тыс. рублей</li> </ul> <p>Прогнозный объем финансового обеспечения Программы за счет внебюджетных средств составит 6 620,0 тыс. рублей, в том числе по годам реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022 год -1180 ,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2023 год – 1270,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2024 год - 1330,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2025 год –1390 ,00 тыс. рублей;</li> <li>- 2026 год - 1450,00 тыс. рублей.</li> <li>- 2027 год- 1500,00 тыс. рублей</li> </ul>
<p>9. Ожидаемые результаты Программы</p>	<p>В 2027 году в результате выполнения Программы планируется получить следующие результаты, определяющие ее социально-экономическую эффективность:</p>

**1.В области создания условий, обеспечивающих качество образования (материально-технических, финансово-экономических, санитарно-гигиенических, здоровьесберегающих):**

1. Развитие материальной базы и информатизация образовательного пространства образовательного учреждения: оснащение современным учебным оборудованием, внедрение современных информационных образовательных технологий в образовательный процесс.
2. Обеспечение условий безопасности образовательного процесса.
3. Организация здоровьесберегающей среды в колледже ( организация питания, медицинского обслуживания, спортивно- массовой работы, работы кружков и секций).
- 4.Совершенствование механизмов оплаты труда. Повышение заработной платы основного персонала.
5. Увеличение дохода от оказания платных услуг.

**2. В области подготовки востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда.**

- 1.Увеличение конкурса среди абитуриентов в рамках контрольных цифр приема.
- 2.Соответствие структуры, объемов, содержания образовательных программ подготовки специалистов потребностям рынка труда и запросом работодателей.
- 3.Создание эффективных механизмов независимой оценки качества образования, основанных на профессиональных компетенциях с привлечением социальных партнеров.

**В области развития кадрового потенциала**

- 1.Рациональное использование и развитие кадрового потенциала, стимулирование роста педагогической квалификации преподавательского состава.
- 2.Тиражирование передового педагогического опыта (на уровне колледжа, областном и межрегиональном и др.уровнях).
- 3.Участие преподавателей в конкурсных творческих и научно-исследовательских мероприятиях.
- 4.Проведение преподавателями колледжа обучающих семинаров для специалистов профильных учреждений.
5. Доля преподавателей в общей численности прочего персонала - 60%.
6. Рост числа молодых специалистов до 30%.
- 7.Внедрение современных информационных технологий в образовательный процесс.

**В области совершенствования учебного и воспитательного процесса образовательного учреждения**

- 1.Увеличение доли студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию до 60%.
- 2.Увеличение среднего балла ГИА по всем дисциплинам и отделениям до 4,6.
- 3.Уменьшение количества правонарушений среди студентов.
4. Увеличение процента трудоустройства выпускников до 85%.



	<p>5. Развитие внутриведомственного и межведомственного взаимодействия с целью организации практики и дальнейшего трудоустройства выпускников.</p> <p style="text-align: center;"><b>В области поддержки талантливой молодежи</b></p> <p>1. Увеличение доли обучающихся, охваченных концертно- конкурсной деятельностью до 95%.</p> <p>2. Увеличение доли обучающихся- победителей творческих мероприятий до 45 % от общего контингента.</p> <p style="text-align: center;"><b>В области социального партнерства и сетевого взаимодействия</b></p> <p>1. Расширение системы социального партнерства на взаимовыгодных условиях, привлечение работодателей и представителей бизнеса к формированию содержания профессионального образования.</p> <p>2. Заключение договоров о социальном партнерстве и сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями ОГБПОУ «Костромской торгово- экономический колледж», ОГБПОУ «Костромской областной музыкальный колледж», ОГБУК «Областная универсальная научная библиотека» и другие государственные учреждения культуры и образования.</p> <p>3. Расширение базы практик.</p> <p style="text-align: center;"><b>В области управления:</b></p> <p>1. Снижение количества правонарушений.</p> <p>2. Уменьшение отсева студентов по неуспеваемости</p> <p>3. Обеспечение уровня удовлетворенности качеством образовательного процесса (100%).</p> <p>4. Организация деятельности колледжа в соответствии с законодательством РФ.</p>
<p>Контроль за исполнением Программы</p>	<p>Стратегическое управление Программой осуществляет Совет колледжа под руководством директора. Совет колледжа анализирует и оценивает результаты реализации направлений развития и Программы в целом.</p> <p>Контроль за исполнением Программы осуществляет Совет колледжа (внутренняя экспертиза) и Департамент культуры Костромской области (внешняя экспертиза). Совет колледжа, анализирует и оценивает результаты реализации проектов, направлений развития и Программы в целом, организует информирование коллектива колледжа о ходе и результатах выполнения Программы.</p> <p>Программа является результатом анализа современных тенденций в развитии образования и достижений субъектов образования в колледже за последние годы, документом, открытым для внесения изменений и дополнений.</p> <p>Задачи, направления деятельности и оценка результативности настоящей Программы могут уточняться ежегодно решением Совета колледжа</p>

## 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ.

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Костромской областной колледж культуры» (далее - Колледж) является некоммерческой организацией, созданной для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий департамента культуры Костромской области в сфере культуры Костромской области.

Учреждение создано в 1947 году.

Место нахождения Учреждения: 156961 г. Кострома, проспект Мира, дом 11.

Функции и полномочия учредителя Колледжа от имени Костромской области осуществляет департамент культуры Костромской области (далее - Учредитель). Колледж осуществляет свою деятельность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и иными нормативными правовыми актами Костромской области, Уставом.

Колледж расположен в здании - объекте культурного наследия XIII-XXв.в. «Усадьба Дурыгиных (Мичуриных)» по адресу: 156961, г. Кострома, пр. Мира, д.11.

В колледже имеется студенческое общежитие на 200 человек по адресу: г. Кострома, ул. Совхозная, д. 25.

Общая площадь зданий 4257,9 кв. м., из них:

- помещения учебного корпуса – 1726,4 кв. м.,
- общежитие - 2531,5 кв. м.

Инфраструктура учебного корпуса включает:

- учебные классы – 20 кабинетов площадью от 7 до 74 кв. м.,
- библиотека – 37 кв.м.,
- буфет – 45 кв. м.,
- гардероб, туалетные комнаты и др.

Инфраструктура общежития включает:

- учебный класс- 1 кабинет площадью 42,7 кв. м.
- жилые комнаты- 76 комнат общей площадью 1592,5 кв. м.
- кухни- 6, общей площадью 65,4 кв. м.
- медицинский кабинет – 22,9 кв.м.
- гардеробная, прачечная, душевые, туалеты.

Перечень основных документов, на основании которых учреждение осуществляет основные виды деятельности:

- Устав
- Лицензия на образовательную деятельность . Выдана «07» апреля 2021 г., регистрационный номер 19-21/П департаментом образования и науки Костромской области Срок действия — бессрочно.
- Свидетельство о государственной аккредитации № 05-19/П от 20 марта 2019г., Действительно до 20.03.2025 года.

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Костромской областной колледж культуры» осуществляет подготовку специалистов по четырем специальностям, 6 видам, 23 образовательным профессиональным программам базового и углубленного уровня подготовки.

- 52.02.04 «Актёрское искусство», **углубленный уровень – очное отделение** (по виду: Актер драматического театра и кино);
- 51.02.03 «Библиотечное дело», **базовый уровень - очное и заочное отделения;**
- 51.02.01 «Народное художественное творчество», **углубленный уровень – очное**

**отделение** (по видам: Хореографическое творчество, Театральное творчество, Этно-художественное творчество);

- 51.02.02 «Социально-культурная деятельность», **углубленный уровень – очное отделение, базовый уровень – заочное отделение** (по видам: Организация и постановка культурно-массовых мероприятий и театрализованных представлений, Организация культурно-досуговой деятельности)

**Контингент** студентов на 01 января 2022 года:

Всего –281 человек, в том числе:

- очное отделение – 202 человека, 15 учебных групп;

- заочное отделение –79 человек, 8 учебных групп.

План приема в колледж ежегодно выполняется в полном объеме

В колледже работают пять цикловых методических комиссий, на заседаниях которых рассматриваются вопросы методического оснащения учебного процесса, освоения учебного материала, контроля и оценки знаний. Каждый преподаватель комиссии ведет методическую работу. Педагогический коллектив продолжает работу по формированию нормативного УМК в соответствии с требованиями ФГОС по сквозным программам профессиональных модулей. Ежегодно проводится традиционный конкурс «Преподаватель года». Преподаватели колледжа руководят исследовательской работой студентов, результаты которой выносятся на обсуждение на научно-практические и научно-исследовательские конференции, которые также ежегодно проводятся в колледже.

### **Воспитательная работа**

Воспитательная работа в учебном заведении организуется планомерно в тесном взаимодействии с учебным процессом: работает воспитательная служба (заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель общежития), система классного руководства, студенческие органы самоуправления: стипендиальная комиссия, старостат, студенческие советы колледжа и общежития.

В колледже реализуются основные задачи воспитательного процесса: формирование базовой культуры личности студента, овладение им социальным опытом в рамках постижения основ будущей профессии, создание условий для реализации творческого потенциала каждого студента.

Поэтому важное направление воспитательной работы – содействие творческой деятельности обучающихся – организация программ, концертов, участие в фестивалях и конкурсах различного уровня.

Работающие в колледже самодеятельные коллективы - народный коллектив хореографический ансамбль «Молодость», народный коллектив ансамбль народной песни «Перезвоны» способствуют раскрытию творческого потенциала студентов и развитию их профессиональных способностей.

Студенты колледжа постоянно вовлекаются в благотворительную деятельность. Много лет колледж сотрудничает с Центром социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов - клубом общения детей с ограниченными возможностями «Солнышко». К календарным праздникам и датам силами студентов колледжа проводятся интерактивные программы для детей с ограниченными возможностями.

Одним из важных направлений воспитательной работы является формирование потребности в здоровом образе жизни и профилактика асоциальных проявлений в молодежной среде. Эта работа организуется в соответствии с планом воспитательной работы колледжа и планом основных мероприятий по развитию массовой физкультуры и спорта.

В соответствии с разделом плана воспитательной работы «Формирование потребности в здоровом образе жизни» организуются:

- циклы мероприятий, направленных на профилактику табакокурения, алкоголизма и

наркомании (с привлечением работников УВД, прокуратуры, медицинского работника, социального педагога и психолога колледжа);

- психологические тренинги, направленные на формирование ценности здорового образа жизни, стрессоустойчивости, профилактику вредных привычек;
- санитарные дни в аудиториях колледжа и субботники на территории колледжа и общежития, студенты участвуют в городских субботниках по уборке города;
- все студенты проходят ежегодную диспансеризацию по утверждённому графику в закреплённых поликлиниках города Костромы, работает медицинский кабинет
- в колледже студенты обеспечиваются горячим питанием - работает буфет, организован контроль за качеством предлагаемой продукции.
- медицинский работник осуществляет контроль за здоровьем и иммунизацией студентов, проводит профилактические беседы на темы здорового питания, профилактики заболеваний и вредных привычек.

Активная профориентационная работа – важная задача и условие будущего развития колледжа, продвижения его имиджа для успешного набора абитуриентов.

Ежегодно колледж организует цикл профориентационных мероприятий, концертов и презентаций для школьников г. Костромы и близлежащих районов. Студенты колледжа - активные участники всех профориентационных мероприятий.

Главные задачи воспитательной службы, над которыми следует работать:

- содействие адаптации первокурсников,
- сохранение контингента студентов,
- содействие трудоустройству студентов и выпускников колледжа,
- активная профориентационная работа.

### **Кадровый состав**

Общее количество сотрудников колледжа – 54 чел., из них преподавателей – 39 человек, штатных – 25, высшую и первую квалификационную категорию имеют 72 % преподавателей, 2 преподавателя имеют ученую степень «Кандидат наук», 2 преподавателя обучаются в ВУЗе

Из числа работающих в колледже имеют

Государственные и ведомственные награды:

- Заслуженный работник культуры Российской Федерации – 2 чел.
- Нагрудный знак Минкультуры России «За достижения в культуре», знак «За высокие достижения», Почетный работник СПО - 5 чел.
- Грамота Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры – 3 чел.
- Благодарность Министра культуры РФ– 2 чел.

Награды Костромской области:

- Областная премия им. Е. В. Честнякова - 1 чел.
- Областная премия в сфере художественного образования «Искусство учить искусству» - 3 чел.
- Почетная грамота администрации Костромской области и Почетная грамота Костромской областной Думы – 13 чел.

Кадровый потенциал является основным ресурсом, обеспечивающим качество образования. В целом, динамика кадрового обновления в колледже положительная. Доля преподавателей в возрасте до 30 лет выросла по сравнению с предыдущим периодом.

### **3. АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ПРОБЛЕМЫ И**

#### **ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ**

Современная Российская образовательная ситуация ставит задачи поиска новых путей

развития в целях качественной модернизации образовательных программ в соответствии с новыми ФГОС. В современных условиях необходимо внедрение современных образовательных технологий управления, обучения и воспитания .

Целью разработки Программы является обеспечение доступности и качества профессионального образования, соответствующего требованиям социально-экономического развития Костромской области, интересами личности и общества через совершенствование системы управления ,развитие материально-технической базы образовательного процесса, повышение педагогического мастерства коллектива, формирование инновационной образовательной среды с учетом специфики колледжа и сохранения его традиций.

В соответствии с этой целью в Программе развития проведен анализ деятельности колледжа. На основе анализа выявлены сильные и слабые стороны колледжа, определены значимые факторы для стратегического планирования деятельности, концептуальные основы развития,запланированы программные мероприятия, направленные на обеспечение развития колледжа, выработаны механизмы реализации Программы.

### **Анализ внешних факторов**

Участие в конкурентной борьбе на рынке образовательных услуг ставит перед колледжем задачи по удовлетворению рыночного спроса и по обеспечению высокого качества подготовки. На развитие колледжа оказывают влияние как глобальные процессы, происходящие в сфере образования на мировом и всероссийском уровне, так и местные условия, определяющие специфику функционирования колледжа:

1. Недостаточно высокая мотивация школьников к профессиональному обучению. Поэтому необходимо внедрять новые подходы к профессиональной ориентации школьников, основанные на взаимодействии колледжа со школами, работодателями и родителями .

2.Отток потенциальных абитуриентов в ВУЗы, в связи с подготовкой специалистов в высших учебных заведениях по двухуровневой системе обучения.

3. Низкая степень участия органов местного самоуправления, работодателей в подготовке кадров низкая. Только при активном взаимодействии всех этих сторон можно обеспечить подготовку качественного специалиста, отвечающего современным требованиям. Модель эффективного партнерства предполагает следующие элементы :

- заключение долгосрочных договоров о социальном партнерстве и совместной деятельности;
- заключение договоров о целевом обучении;
- участие работодателей в организации учебного процесса, проведении учебных занятий , практики, в разработке образовательных программ и оценке результатов их освоения;
- организация стажировок преподавателей в учреждениях отрасли «Культура».

4.Существенной проблемой колледжа является недостаток государственного финансового обеспечения и как следствие несоответствие материально- технической базы требованиям ФГОС . В связи с этим в колледже разрабатываются условия, позволяющие эффективно использовать имеющиеся ресурсы и в пределах своих возможностей увеличивать финансирование за счет приносящей доход деятельности.

### **Анализ внутренних факторов**

<b>Сильные стороны:</b> - квалифицированный педагогический коллектив;	<b>Слабые стороны:</b> -Недостаточность образовательных материально-технических ресурсов (прежде
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие преподавателей и студентов в исследовательской работе;</li> <li>- заключение договоров социального партнерства по трудоустройству выпускников.</li> <li>- заключение договоров о целевом обучении в колледже между работодателем и студентом;</li> <li>- укрепление связей с соц. партнерами,</li> <li>- участие работодателей в качестве председателей комиссии при проведении ГИА</li> <li>- востребованность на рынке труда выпускников колледжа;</li> <li>- эффективная система оплаты стимулирования работников;</li> <li>- результативность участия преподавателей и студентов в научно-исследовательских и творческих конкурсах</li> <li>- традиции колледжа.</li> </ul>	<p>всего, учебной литературы, ) для подготовки востребованных профессиональных кадров и специалистов.</p> <p>Проблематичность открытия новых специальностей без обновления материально-технической базы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не обеспеченность УМК соответствующего федеральным государственным образовательным стандартам нового поколения;</li> <li>- недостаточная заинтересованность работодателей в участии в образовательном процессе;</li> <li>- отсутствие концертного, спортивного и читального зала;</li> <li>- недостаточная мотивация обучающихся в получении специальностей;</li> <li>- отсев студентов в течение учебного года;</li> <li>- низкий уровень базовой подготовки абитуриентов;</li> <li>- отсутствие профильных вузов, заинтересованных в сотрудничестве.</li> </ul>
--	---

Таким образом, SWOT-анализ деятельности колледжа определил ряд проблем, которые требуют оперативного и квалифицированного решения в ближайшие годы, а также выявил приоритетные направления деятельности колледжа на ближайшие годы, которые будут способствовать развитию внутренних возможностей учреждения.

**Проблемно-ориентированный анализ состояния ОГБПОУ  
« Костромской областной колледж культуры»**

<b>Направления образовательной деятельности</b>	<b>Достижения образовательной деятельности</b>	<b>Проблемы образовательной деятельности</b>	<b>Пути решения</b>
<b>1. Создание современных условий для обучения и воспитания с учетом стратегии социально-экономического развития Костромской области.</b>			
Материально-технические ресурсы и оснащение учебного процесса	Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение имеется по всем специальностям, учебные классы оснащены необходимым оборудованием. В учебные классы приобретена новая учебная мебель, компьютерная и проекционная техника. Имеется медицинский кабинет, библиотека с выходом в Интернет.	Недостаток учебных кабинетов, отсутствие концертного зала, спортивного и читального залов. Недостаточность учебной литературы Проблематичность открытия новых специальностей без обновления материально-технической базы.	Создание электронной библиотеки  Заключение договоров о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями и учреждениями отрасли «Культура»  Использование материальной базы

	<p>Студенты обеспечены горячим питанием.</p> <p>Все нуждающиеся в общежитии студенты обеспечены общежитием.</p>		<p>учреждений, с которыми заключены договоры о сетевом взаимодействии и социальном партнерстве.</p>
<p>Внедрение новых финансово-экономических механизмов</p>	<p>Ежегодно разрабатывается план финансово-хозяйственной деятельности колледжа.</p> <p>Колледжем предоставляются платные услуги в т.ч. образовательные в соответствии с разработанными локальными нормативными актами.</p>	<p>Невысокий спрос на платные образовательные услуги, предоставляемые колледжем.</p> <p>Конкуренция на рынке платных образовательных услуг.</p> <p>Бюджетное недофинансирование колледжа (отсутствие финансирования на основные средства)</p>	<p>Расширение спектра платных услуг. Организация и проведение платных образовательных мероприятий для специалистов отрасли «Культура» и «Образование» (семинаров, мастер-классов и пр.)</p>

## ***2. Подготовка востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда***

<p>Нормативно-правовое и учебно-методическое обеспечение</p>	<p>Контрольные цифры приема ежегодно выполняются. Имеются рабочие ОПОП по всем реализуемым специальностям;</p> <p>Создано структурное подразделение на базе областной научной универсальной библиотеки для осуществления образовательного процесса по специальности «Библиотековедение».</p> <p>Имеется свободный доступ в Интернет.</p> <p>Создана информационная и методическая база для осуществления образовательного процесса.</p> <p>Имеются вариативные маршруты обучения</p>	<p>Недостаточная мотивация обучающихся в получении специальностей;</p> <p>Низкий уровень базовой подготовки абитуриентов;</p> <p>Отсев студентов в течение учебного года;</p> <p>Не в полном объеме имеется комплекс контрольно-оценочных средств;</p> <p>Отсутствие читального зала</p> <p>Недостаточно сформирован фонд библиотеки, в том</p>	<p>Совершенствование учебного процесса на основе диагностики мотивации обучающихся.</p> <p>Модернизация содержания образовательного процесса в соответствии с ФГОС.</p> <p>Совершенствование научно-методического обеспечения теоретического и практического обучения.</p> <p>Корректировка учебных планов в соответствии с требованиями работодателя;</p>
--	--	---	--

		числе электронной.	Использование инновационных современных технологий обучения и воспитания;  Разработка и внедрение различных форм и методов мониторинга комплексно-методической диагностики учебно-воспитательного процесса;  Активизация работы с работодателями по вопросу производственной практики и трудоустройства.
--	--	--------------------	--

### *3. Развитие кадровых ресурсов*

Условия развития кадрового потенциала	для	В колледже работают опытные квалифицированные преподаватели. Все преподаватели имеют профильное образование и постоянно повышают свою квалификацию. Все преподаватели проходят аттестацию в соответствии со сроками. Ежегодно в колледже проводится конкурс профессионального мастерства «Преподаватель года». Ежегодно преподаватели результативно участвуют в научно-методических и творческих мероприятиях. Со всеми работниками колледжа заключены эффективные контракты. различного уровня. Администрация колледжа проводит мониторинг кадровой	Высокий возрастной порог преподавательского состава. «Старение» педагогических кадров и недостаточность притока молодых специалистов с современными знаниями приводит к угрозе психоэмоционального «выгорания» педколлектива. Низкие базовые оклады преподавателей и сотрудников. Недостаточное финансирование для повышения квалификации	Разработка системы взаимодействия с работодателями для организации стажировок; Совершенствование механизмов эффективного контракта с работниками. Создание условий для привлечения молодых специалистов-преподавателей. Организация и проведение тренинговых занятий, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, снятие стресса, сплочение коллектива.
---------------------------------------	-----	--	---	--



	обеспеченности колледжа.	стажировок, мастер-классов , семинаров).	
<b>4. Совершенствование учебно- воспитательного процесса образовательного учреждения и поддержка талантливой молодежи</b>			
Совершенствование учебно-воспитательной системы колледжа	<p>План учебно-воспитательной работы разработан в соответствии со Стратегией воспитания в РФ и ежегодно выполняется.</p> <p>По итогам учебного года проводится мониторинг воспитательной деятельности.</p> <p>Воспитательная работа в учебном заведении организуется планомерно в тесном взаимодействии с учебным процессом: работает воспитательная служба (заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель общежития), система классного руководства, студенческие органы самоуправления: стипендиальная комиссия, старостат, профилактический совет, совет общежития, студсовет.</p> <p>Работающие в колледже самодейтельные коллективы способствуют раскрытию творческого потенциала студентов и развитию их профессиональных способностей.</p> <p>Студенты колледжа активно участвуют в концертной и благотворительной деятельности.</p> <p>Высокая результативность участия преподавателей и студентов в научно-исследовательских и творческих конкурсах</p> <p>Достаточно высокий уровень знаний по результатам промежуточной аттестации и</p>	<p>Высокий процент отсева студентов на 1 курсах.</p> <p>Низкая мотивация к обучению у части студентов.</p> <p>Низкая заинтересованность родителей в учебно-воспитательном процессе.</p>	<p>Совершенствование мер по адаптации первокурсников.</p> <p>Внедрение программы адаптации.</p> <p>Проведение родительских собраний с привлечением специалистов ( КДН, соц. защита, врачей, психолога и пр.).</p> <p>Выделение «группы риска» среди студентов и проведение целенаправленной индивидуальной работы с данной категорией в течение всего периода.</p>

	ГИА		
<b>5. Развитие системы сетевого взаимодействия и социального партнёрства</b>			
Совершенствование системы социального партнерства	<p>Проводится рецензирование учебно-программной документации с социальными партнерами, разработанной в связи с введением ФГОС нового поколения.</p> <p>Социальные партнеры принимают участие в оценке качества подготовки выпускников, в рецензировании выпускных квалификационных работ, в работе ГЭК.</p> <p>Ежегодно заключаются договоры о целевом обучении.</p>	<p>Отсутствие вакансий в учреждениях.</p> <p>Низкая заработная плата молодых специалистов.</p>	<p>Заключение договоров о социальном партнерстве в сетевом взаимодействии.</p> <p>Привлечение квалифицированных специалистов учреждений баз-практик и социальных партнеров;</p> <p>Развитие социального партнерства в вопросах профессиональной подготовки, адаптации и закреплении практикантов и выпускников на предприятии.</p>
<b>Создание эффективных механизмов управления учреждением</b>			
Создание эффективных координационных механизмов управления учреждением	<p>Разработаны локальные акты по направлениям деятельности колледжа.</p> <p>Осуществляется корректировка нормативно-правовых актов, организационно-методического обеспечения деятельности структурных подразделений колледжа с учетом изменений в Российском законодательстве в сфере образования;</p> <p>Организована деятельность Совета колледжа, методического совета, педсовета, совета профилактики, цикловых комиссий.</p>	<p>Недостаточно разработана нормативно-правовая база.</p>	<p>Создание системы взаимодействия структурных подразделений на основе внедрения единой информационной системы управления колледжем;</p> <p>Разработка нормативно-правовой базы в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об</p>

#### 4. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

Основываясь на прогнозах экономического развития Российской Федерации до 2027 года, можно отметить определенные перспективы в области подготовки кадров: увеличение потребности в квалифицированных специалистах среднего звена, изменение их места, роли и функций, повышение требований к уровню компетентности, качеству труда

В современных условиях специалист среднего звена должен обладать:

- системным мышлением;
- правовой, экологической, информационной, коммуникативной и предпринимательской культурой;
- самосознанием;
- способностью к анализу и самоанализу;
- творческой активностью.

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

Все перечисленное выше в условиях модернизации российского образования обуславливает продолжение работы по реализации принципа опережающего образования, в основе которого лежит идея формирования современной модели выпускника, соответствующей всем запросам времени. А именно: воспитание духовно-нравственных и ценностно-смысловых ориентиров, мотивация к непрерывному личностному росту, развитие коммуникативных и другие социально значимые способности, умений и навыков, обеспечивающих социальное и гражданское становление личности, успешную самореализацию в жизни, обществе, профессии или специальности.

В соответствии с целью государственной политики разработана и принята Программа развития ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры», определяющая миссию образовательного учреждения.

**Миссия колледжа:** давать качественное профессиональное образование, создавать условия для формирования конкурентоспособных работников в соответствии с социальным заказом.

**Цель Программы:** Повышение качества профессионального образования, в соответствии с политикой государства в сфере среднего профессионального образования, основными направлениями социально-экономического развития региона, и требованиями современного рынка труда.

**Задачи:**

**1. Создание оптимальных условий для профессионального образования с учетом стратегии социально-экономического развития Костромской области через развитие материально-технической базы колледжа, внедрение новых финансово-экономических механизмов, совершенствование системы управления, развитие системы социального партнёрства.**

**2. Подготовка востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда:**

**3. Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения.**

4. Совершенствование учебного и воспитательного процесса образовательного учреждения.

5. Поддержка талантливых детей и молодежи

6. Развитие системы сетевого взаимодействия и социального партнерства

7. Создание эффективных механизмов управления учреждением.

**Сроки и этапы реализации Программы:**

1 этап – 2022-2023 годы - начало реализации Программы (организация работ по Программе, изучение ситуации, оформление рабочих и проектных групп, разработка планов деятельности, проектов);

2 этап – 2023-2026 годы - реализация стратегических направлений, отслеживание результатов, внесение корректив в содержание Программы;

3 этап – 2027 год - оценка достигнутых результатов реализации Программы и определение перспектив дальнейшего развития колледжа.

## 5. СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

### 5.1 Создание условий, обеспечивающих качество образования

**Задачи:**

Создание оптимальных условий для профессионального образования с учетом стратегии социально-экономического развития Костромской области через развитие материально-технической базы колледжа, внедрение новых финансово-экономических механизмов, совершенствование системы управления, развитие системы социального партнёрства.

**Основные направления:**

- Проведение ремонтных работ в учебном корпусе и общежитии колледжа.
- Обновление кабинетов современным световым, звуковым оборудованием.
- Приобретение новых инновационных технических средств обучения.
- Информатизация учебного процесса.
- Обеспечение условий безопасности образовательного процесса.
- Организация здоровьесберегающей среды в колледже ( организация питания, медицинского обслуживания, спортивно- массовой работы, работы кружков и секций).
- Совершенствование механизмов оплаты труда.
- Развитие межведомственного взаимодействия.

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Источники финансирования	Объем финансирования по годам в тыс. руб.					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	Проведение ремонтных работ	Ежегодно	Директор, Начальник	Бюджет/	1000,0 /30	800/30	1000, 0	800/40	900/40	900/50

			ХО	внебю джет	/40					
2.	Выполнение работ по благоустройству территорий колледжа	2022-2027гг.	Начальник ХО	Бюдж ет/ внебю джет	30	30	40	40	40	50
3	Модернизация материально-технической базы учебных кабинетов	2022-2027 гг.	Директор, Начальник ХО	внебю джет	50	50	50	60	60	70
4.	Технологическое оснащение образовательного процесса (компьютерная и оргтехника, акустика, проекционная техника, одежда для сцены, кресла театральные, и др.)	2022-2027 гг.	Директор, Начальник ХО	внебю джет	40	40	45	45	50	50
5.	Создание и оснащение рабочих мест электронной библиотеки в читальном зале с бесплатным Wi-Fi для студентов и преподавателей колледжа	2022-2027 гг.	Директор, Начальник ХО	внебю джет	-	-	25	10	10	30
6	Приобретение программного обеспечения	2022- 2025 г.г.	Директор, Начальник ХО	Бюдж ет/ внебю джет	-	50/20	50/30	60/30	60/30	60/40
7	Устранение замечаний надзорных органов ( Госпожнадзор, Роспотребнадзор и др.)	2022-2023 г.г.	Директор, Начальник ХО	Бюдж ет/ внебю джет	900/ 50	800/30	700/2 0	600/20	700/30	800/50
8	Приобретение спортивного инвентаря	2022-2024г.г.	Директор, Начальник ХО	внебю джет	10	10	15	15	20	20
9.	Повышение заработной платы работников колледжа	22-2027 г.г.	Директор, гл. бухгалтер	Бюдж ет	28	30	31	33	35	37

## 5.2. Подготовка востребованных кадровых ресурсов для регионального рынка труда. Совершенствование учебно- воспитательного процесса.

Подготовка квалифицированных кадров, их успешное трудоустройство является важным направлением работы и одним из основных критериев оценки деятельности колледжа.

В настоящее время актуальным является не только содействие трудоустройству, но и создание условий для выработки конкретных практических навыков для успешного продвижения выпускника на рынке труда.

### Задачи:

- Обеспечение выполнения требований ФГОС СПО
- Обеспечения роста уровня удовлетворенности качеством образовательного процесса.
- Формирование социокультурной инфраструктуры, содействующей успешной социализации обучающихся и интегрирующей воспитательные возможности образовательных, культурных, спортивных, научных и других организаций

### Основные направления:

- Нормативно- правовое и информационно-методическое обеспечение образовательного процесса
- Совершенствование работы методической службы
- Совершенствование условий для участия студентов в творческих, научно-исследовательских мероприятиях, занятиях физической культурой и спортом
- Развитие творческого потенциала преподавателей
- Повышение квалификации преподавателей
- Развитие межведомственного и сетевого взаимодействия.

### Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Источник финансирования	Объем финансирования по годам в тыс. руб.				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	Изучение и анализ работы педагогического коллектива колледжа с целью улучшения качества учебного процесса	2022-2027гг.	Директор , Зам.директора по УР,	-	-	-	-	-	-
2	Нормативно-правовое обеспечение процесса образования, разработка локальных актов	2022-2024 гг.	Директор	-	-	-	-	-	-

	по всем направлениям деятельности										
3	Разработка и дальнейшее совершенствование документальной базы деятельности методических комиссий колледжа	2022-2027 гг.	Зам.директора по УР, методист	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Подготовка учебно-методической документации для лицензирования и аккредитации	2022-2025 гг.	Зам.директора по УР, председатель ЦМК, методист	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Совершенствование рабочих учебных планов по подготовки специалистов среднего звена в свете требований работодателей	2022-2027 гг.	Зам.директора по УР, председатель ЦМК, методист	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Обновление учебно-методических комплексов предметов, дисциплин, профессиональных модулей.	Ежегодно	Зам. директора по УР, председатель ЦМК, методист, преподаватели	Бюджет/ Внебюджет	-	-	-	-	-	-	-
7	Формирование современного учебно-методического комплекса практического обучения в соответствии с рабочими программами учебной, производственной и преддипломной практик	2022-2027 гг.	Зам. директора по УР, методист, Внебюджет	10	10	10	12	12			-
8	Формирование комплексной системы оценки качества	2022-2027 гг.	Зам. директора по УР, методист	-	-	-	-	-	-	-	-

	подготовки специалистов среднего звена										
9	Разработка комплектов учебно-методических материалов и рекомендаций, обеспечивающих подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации	2022-2024 гг.	Зам. директора по УР, председатель ЦМК, методист	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Научно-методическое и организационное обеспечение самостоятельной работы обучающихся колледжа	Ежегодно	зам. директора по УР, председатель ЦМК, преподаватель	Бюджет/ Внебюджет	10/10	10/20	15/20	20/20	20/20	20/20	20/20
11	Своевременная корректировка фондов оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по учебным предметам, дисциплинам и профессиональным модулям	Ежегодно	зам. директора по УР, председатель ЦМК, методист	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Пополнение базы данных методических разработок	Ежегодно	Методист	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Пополнение видео фонда учебно-методических материалов	В течение всего периода	Зам. директора по ИМР, методист	Бюджет/ Внебюджет	20/20	20/20	20/20	25/25	25/25	25/25	30/30
<i>Совершенствование работы методической службы</i>											
14	Организация работы Методического совета по единой	2022-2027 гг.	Зам. директора по УР, ВР, председатель	-	-	-	-	-	-	-	-



	методической проблеме		ели ЦМК, преподаватели.								
15	Организация работы методического кабинета.	Ежегодно	методист	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Обновление каталога, систематизация поступившей методической литературы, методических разработок.	В течение всего периода	Методист, зав. библиотекой	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Формирование и пополнение фонда электронной библиотеки	2022-2027 гг.	Зав. библиотекой, Методист	Бюджет/ Внебюджет	20/20	20/20	30/20	30/20	35/25	40/25	
<i>Развитие творческого потенциала преподавателей</i>											
18	Развитие научной деятельности учителей, преподавателей и обучающихся колледжа	.2022-2027 гг.	зам. директора по УР, председатель ЦМК, преподаватели, обучающиеся	Бюджет/ Внебюджет	15/15	15/20	15/20	15/25	15/25	20/25	
1	Планирование и проведение открытых уроков, классных часов как формы представления результатов педагогической деятельности	Ежегодно	зам. директора по УР, председатель ЦМК, методист	-	-	--	-	-	-	-	-
9	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства	Ежегодно по графику	Методист, председатель ЦМК	Внебюджет	20	20	20	25	25	30	
20	Проведение внутри колледжа педагогических конференций, педагогических чтений, методических семинаров, круглых столов, мастер-классов и	Ежегодно	Методический совет, методист	Внебюджет	5	5	5	8	8	10	

	др.										
21	Организация и проведение смотров и конкурсов: - конкурс на «лучший УМК преподавателя, - конкурс на «Лучший кабинет»	Ежегодно	Методический совет, методист	Внебюджет	5	5	10	10	10	15	
22	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Ежегодно	Методический совет, методист	-	-	-	-	-	-	-	
23	Создание условий для презентации педагогами своих успехов через проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий с использованием современных педагогических технологий, видеозаписи уроков, публикации своих разработок в периодической печати различного уровня	В течение всего периода	Зам. директора по УР, методист	Бюджет/Внебюджет	10/10	10/20	10/20	20/25	20/30	20/30	
24	Подготовка печатных работ по программно-методическому обеспечению дисциплин и профессиональных модулей	В течении всего периода	Методический кабинет	Внебюджет	10	10	10	10	10	15	
25	Сетевое взаимодействие по обмену опытом методической работы с другими	В течение всего периода	Зам. директора по УР, методист	-	-	-	-	-	-	-	

	образовательным и учреждениями по договору социального партнерства										
26	Мониторинг качества педагогической деятельности в условиях развития колледжа.	Ежегодно	Зам. директора по УР	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Обновление библиотечного фонда</i>											
27	Приобретение литературы по общеобразовательным предметам, дисциплинам общепрофессионального цикла	2022-2027 гг.	Зам. директора по УР Библиотекой	Бюджет/ Внебюджет	50/20	60/20	60/25	80/20	80/20	100/25	
28	Приобретение пособий, в том числе в электронном виде	2022-2027 гг.	Зам. директора по УР, зав. Библиотекой	Бюджет/ Внебюджет	30/20	30/20	30/20	40/25	50/25	50/25	
<i>Проведение мероприятий по повышению квалификации, переподготовке, стажировке работников колледжа</i>											
29	Повышение квалификации работников	2022-2027 гг.	Директор, зам. директора по УР	Бюджет/ Внебюджет	80/25	40/30	40/30	100/30	50/30	50/30	
30	Переподготовка работников колледжа	2022-2027 гг.	Директор, зам. директора по УР,	Бюджет/ Внебюджет	20/30	20/30	20/30	20/30	20/30	20/30	
31	Проведение стажировок	2022-2027 гг.	Директор, зам. директора по УР,	Внебюджет	30	30	30	40	40	50	

32	Оказание помощи в аттестации педагогических работников колледжа	2022-2027 гг.	Методист	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Воспитательная работа</b>											
33	Совершенствование нормативной правовой базы в сфере воспитания обучающихся	Ежегодно	Зам. Директора по ВР, соц. педагог	-	-	-	-	-	-	-	-
34	Проведение анализа воспитательной работы предыдущего периода	Ежегодно на конец учебного года	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-
35	Проведение систематического мониторинга воспитательной деятельности в колледже	Ежегодно на конец учебного года	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-
36	Оценка эффективности воспитательной деятельности в соответствии с критериями эффективности	Ежегодно на конец учебного года	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-
37	Разработка планов воспитательной работы в соответствии со Стратегией воспитания РФ и Концепцией	Ежегодно на начало учебного года	Зам. Директора по ВР, кл. руководители	-	-	-	-	-	-	-	-
38	Сетевое взаимодействие с общественными организациями города, различными социальными	Непрерывно в течение всего периода	Директор, Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-

	институтами, организациями дополнительного образования детей и иных организаций в сфере воспитания										
39	Укрепление сотрудничества семьи, колледжа и иных организаций в воспитании детей	Ежегодно	Зам. Директора по ВР, соц. педагог	-	-	-	-	-	-	-	-
40	Системное изучение и распространение лучшего педагогического опыта работы в области воспитания	В течение всего периода	Зам. Директора по ВР, методист, кл. руководители	Внебюджет	5	5	7	7	7	10	
41	Методическое сопровождение воспитательного процесса в колледже	Ежегодно	методист	-	-	-	-	-	-	-	-
42	Развитие творческой активности обучающихся	Ежегодно	кл. руководители	Внебюджет	10	15	15	15	20	30	
43	Формирование органа студенческого самоуправления	Ежегодно начало учебного года	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-
44	Участие обучающихся колледжа в конференциях, конкурсах различных уровней	Ежегодно	Зам. Директора по ВР	Внебюджет	256	25	30	30	30	30	
45	Составление картотеки и банка данных на обучающихся «группы риска» и социально-	Ежегодно	Зам. Директора по ВР, соц. педагог	-	-	-	-	-	-	-	-

	опасных семей										
46	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся колледжа	В течение всего периода	Зам. Директора по ВР, соц. педагог	-	-	-	-	-	-	-	-
47	Индивидуальная работа с обучающимися	В течение всего периода	Зам. Директора по ВР, соц. Педагог, педагог-психолог, кл. руководители	-	-	-	-	-	-	-	-
48	Проведение профилактических мероприятий приуроченных к международным памятным датам, связанным с профилактикой правонарушений и пропагандой здорового образа жизни	В течение всего периода	Зам. Директора по ВР, соц. педагог	-	-	-	-	-	-	-	-
49	Беседы, классные часы.	В течение всего периода	соц. Педагог, кл. руководители	-	-	-	-	-	-	-	-
50	Проведение родительских собраний	В течение всего периода	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-	-
51	Оформление стендов или иных информационных объектов	В течение всего периода	внебюджет	5	5	5	5	5	5	5	5

### 5.3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Экономические преобразования, происходящие в настоящее время повышают требования к учебному заведению со стороны обучающихся, родителей, в связи с возрастающими требованиями работодателей к специалисту среднего звена. Чтобы достичь желаемого результата требуется совершенствование системы отношений между ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры» и заинтересованными организациями.

**Задача:**

Расширение пространства социального партнерства, развитие различных форм взаимодействия его субъектов.

**Основные направления:**

- Определение перечня специальностей, востребованных на рынке труда
- Развитие межведомственного взаимодействия
- Определение требований работодателей к качеству учебно-программной документации
- Обеспечение участия работодателей в государственной итоговой аттестации выпускников колледжа
- Организация практического обучения на базе профильных учреждений
- Содействие в трудоустройстве выпускников колледжа.

**Перечень мероприятий**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Источники финансирования	Объем финансирования по годам в тыс. руб.					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	Разработка программы развития социального партнёрства	2022 г.	Директор	-	-	-	-	-	-	-
2.	Установление договорных отношений по сотрудничеству в подготовке специалистов. Заключение договоров и соглашений между субъектами социального партнерства	В течение всего периода	Директор	-	-	-	-	-	-	-
3.	Организация практики на предприятиях, в организациях в соответствии с рабочими учебными планами	В течение всего периода	Зав. практикой	бюджет	70	75	80	80	90	90
4.	Привлечение работодателей к участию в работе Государственной итоговой аттестационной комиссии	2022-2027 гг.	зам. директора по УР, зав. практикой	бюджет	30	30	35	35	40	50
5.	Сетевое взаимодействие с	Ежегодно	Директор зам.	-	-	-	-	-	-	-

	общественными организациями города, различными социальными институтами, организациями дополнительного образования детей и иных организаций в сфере воспитания		директора по УР и ВР								
6.	Организация профориентационной работы	2022-2026 гг.	Зам. Директора по ВР	Внебюджет	10	15	15	15	20	30	
7.	Содействие трудоустройству выпускников колледжа	В течение всего периода	Директор, зам. директора по ВР, руководитель ССТ	-	-	-	-	-	-	-	
8.	Расширение области взаимодействия со средствами массовой информации в рекламных целях	В течение всего периода	руководитель ССТ	Внебюджет	5	5	5	5	8	10	
9.	Совершенствование механизма взаимодействия с органами исполнительной власти, ЦЗН, общественными организациями	2022-2026 гг.	Руководитель ССТ	-	-	-	-	-	-	-	
10	Актуализация документальной базы деятельности ССТ	2022-2026 гг.	Директор Руководитель ССТ	-	-	-	-	-	-	-	
11	Мониторинг потребности региона в специалистах отрасли «Культура»	2022-2027 гг.	Руководитель ССТ	-	-	-	-	-	-	-	
12	Участие в ярмарках вакансий, мастер-классах и т.д.	2022-2027 гг.	Руководитель ССТ	-	-	-	-	-	-	-	
13	Организация информирования выпускников и работодателей с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства	2022-2026 гг.	Руководитель ССТ	Внебюджет	5	5	5	8	8	10	



## 5.4. УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕДЖЕМ

### Задача:

Создание эффективных механизмов управления колледжем

### Основные направления:

Совершенствование работы органов коллегиальных органов управления

Развитие системы мониторинга учебно- воспитательной деятельности колледжа

Совершенствование организации внутриколледжного контроля

### Перечень мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Источники финансирования	Объем финансирования по годам в тыс. руб.					
					2022	2023	2024	2025	2026	2027
	Создание базы нормативно- правовой документации по всем направлениям деятельности	2022-2024 гг.	Администрация	-	-	-	-	-	-	-
1.	Работа педагогического совета	г2022-2027 гг	Директор, зам. Директора по УР	-	-	-	-	-	-	-
2.	Работа методического совета	2022-2027 гг.	зам. Директора по УР, методист	-	-	-	-	-	-	-
3.	Работа совета колледжа	2022-2027 гг.	Директор	-	-	-	-	-	-	-
4.	Работа совета общежития и студсовета	2022-2027 гг.	Зам. Директора по ВР	-	-	-	-	-	-	-
5.	Создание портфолио групп и студентов	2022-2027 гг.	Зам. Директора по ВР, кл. руководители	-	-	-	-	-	-	-
6.	Разработка контрольно-оценочных средств	2022-2027 гг.	Зам. Директора по УР, Методист, председатели ЦМК	-	-	-	-	-	-	-
7.	Организация общего собрания работников колледжа	2022-2027 гг.	Директор	-	-	-	-	-	-	-

## **6. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

Контроль за реализацией программы осуществляет Совет колледжа. Один раз в полугодие ответственные докладывают о результатах выполнения Программы развития на заседании педагогического совета.

Последовательность реализации Программы будет отслеживаться регулярно в соответствии с планами работы на заседаниях педагогического совета, совещаниях при директоре, предметно-цикловых комиссиях с выработкой конкретных решений, определением сроков исполнения и ответственных.

Мониторинг будет осуществляться по установленным критериям ожидаемых результатов по направлениям.

Таким образом, все этапы реализации Программы будут находиться под постоянным контролем со стороны Совета колледжа, педагогического совета, педагогического коллектива с целью внесения своевременных коррективов в реализацию Программы. Стратегическое планирование развития колледжа и система контроля над его реализацией будут способствовать дальнейшему повышению качества подготовки специалистов и наиболее полному удовлетворению потребностей рынка образовательных услуг.