

Министерство образования Иркутской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Заларинский агропромышленный техникум»

СОГЛАСОВАНО
Директор ОАО «Заларинскагропромснаб»

Е.В. Дьяченко
« 30 » августа 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ИО «ЗАПТ»

А.В. Козьмин
« 30 » августа 20 19 г.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

Образовательной программы среднего профессионального образования
35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства

2019-2022 г.г.

Залари, 2019 г.

Стратегия развития образовательной программы среднего профессионального образования программы подготовки квалифицированных рабочих 35.01.13 Тракторист машинист сельскохозяйственного производства (далее – стратегия развития программы, стратегия) составлена на основе нормативной документации Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовых актов правительства Иркутской области, министерства образования Иркутской области, программы комплексного развития социальной инфраструктуры Заларинского муниципального образования на 2018-2032 г.г., программы развития ГАПОУ ИО «Заларинский агропромышленный техникум» на 2018-2023 гг. и других нормативных документов.

Стратегия развития отражает действительное состояние подготовки выпускников по соответствующей образовательной программе, учитывает конкретные возможности обеспечения потребности в квалифицированных рабочих, определяет цели и задачи развития образовательной программы, учитывает внешние и внутренние условия, оказывающие воздействие на подготовку рабочих, определяет ресурсы, необходимые для достижения поставленных целей.

Стратегия развития программы рассмотрена и утверждена на заседании педагогического совета, протокол от «30» августа 2020 г. №40.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные положения.....	4
2. Анализ социально-экономического развития территории для оценки ситуации на рынке труда и образовательных услуг.....	4
3. Цель и задачи реализации стратегии.....	6
4. Основные принципы реализации стратегии развития программы.....	6
5. Сроки и этапы реализации стратегии развития программы.....	6
6. Основные направления реализации стратегии.....	7
7. Ресурсное обеспечение реализации стратегии.....	7
8. Социальные партнеры по реализации стратегии.....	8
9. Механизм реализации стратегии развития образовательной программы.....	9
10. Результаты реализации стратегии.....	10
11. Мониторинг реализации стратегии развития образовательной программы.....	11
12. Критерии эффективности стратегии развития образовательной программы.....	11
Приложение 1	
Дорожная карта по реализации стратегии развития образовательной программы	13

Авторский коллектив:

Козьмин Анатолий Владимирович, директор ГАПОУ ИО «ЗАПТ»

Сутырина Ольга Владимировна, методист ГАПОУ ИО «ЗАПТ»

Шеметов Евгений Сергеевич, заместитель директора по УПР ГАПОУ ИО «ЗАПТ»

Деревянкина Ирина Николаевна, руководитель программы 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства

Дьяченко Евгений Валерьевич, Генеральный директор ОАО «Заларинскагроснаб» (представитель работодателей)

I. Основные положения

Стратегия развития образовательной программы среднего профессионального образования программы подготовки квалифицированных рабочих 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства на 2019 - 2022 гг. направлена на создание развивающей, практико-ориентированной и здоровьесберегающей среды, обеспечивающей профессиональный уровень подготовки рабочих и специалистов.

Ключевая идея стратегии развития программы - создание условий для подготовки рабочих и специалистов сельскохозяйственного направления, отвечающих современным требованиям, дальнейшее укрепление позиций образовательной организации на рынке образовательных услуг в области сельского хозяйства, развитие межотраслевого сотрудничества, развитие материальной базы и внутренней инфраструктуры.

Актуальность развития программы обусловлена усилением процессов автомобилизации и предполагаемым ростом производства средств сельскохозяйственных машин и оборудования. Необходимость развития данной образовательной программы определяется также ростом спроса на услуги в сфере сельскохозяйственного производства и транспортного обслуживания.

Реализация стратегии развития программы позволит улучшить показатели трудоустройства выпускников по профессии благодаря повышению уровня и качества профессионального образования до уровня требований работодателей и рынка труда. Стратегия направлена на совершенствование профессиональной подготовки за счет повышения эффективности использования ресурсов образовательной организации, оптимизацию отношений с внешней средой и формирование готовности выпускников к профессионально - трудовой деятельности.

Реализация стратегии развития программы ориентирована на создание открытой образовательной среды, стимулирующей и поддерживающей мировоззренческое, социокультурное, профессиональное развитие всех субъектов образовательных отношений (преподавателей, обучающихся, их родителей (законных представителей)). Стратегия развития программы направлена на совершенствование сетевого формата реализации образовательной программы с использованием ресурсов нескольких образовательных организаций, работодателей.

Стратегия разработана с учетом требований всех групп потребителей образовательных услуг в системе профессионального образования

II. Анализ социально - экономического развития региона для оценки ситуации на рынках труда и образовательных услуг

В основе развития среднего профессионального образования Иркутской области лежит необходимость обеспечения доступности качественного образования, отвечающего запросам населения и перспективным задачам инновационного социально ориентированного развития области, в частности, приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда.

Данные направления отражены:

- ✓ в концепции развития кадрового потенциала Иркутской области на период до 2020 года;
- ✓ в концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Иркутской области на период 2021-2025 года;
- ✓ в программе социально – экономического развития Иркутской области на период до 2036 года;
- ✓ в программе комплексного развития социальной инфраструктуры Заларинского муниципального образования на 2018-2032 г.г.

Возрастает роль агропромышленных холдингов, причем увеличивается качественная сельскохозяйственная продукция и преобладающая над импортом. Также возрастет роль и значимость специалистов сельскохозяйственной отрасли, уровень подготовки которых должен существенно отличаться от настоящего. Особое значение для сельского хозяйства имеет совершенствование системы обеспечения отрасли трудовыми ресурсами, которые должны обеспечить проектирование и реализацию проектов развития сельского хозяйства, эксплуатации транспортных средств. По данным перечня вакансий, на предприятиях агропромышленного комплекса Иркутской области, сформированном министерством сельского хозяйства Иркутской области), самыми востребованными по региону являются тракторист-машинист, скотник, техник-механик, рабочий по растениеводству.

Анализ кадрового прогноза региона и муниципалитета позволяет сделать вывод, что профиль образовательных программ должен быть ориентирован на сельское хозяйство. Одной из отличительных особенностей техникума является наличие филиалов, которые позволяют ему влиять на развитие кадровой политики муниципальных территорий Заларинского, Зиминского, Аларского, Нукутского районов. На этих территориях отсутствует крупное производство, но велика доля малых предприятий, предоставления услуг частным лицам и деятельности крестьянско-фермерских хозяйств. Наиболее востребованными профессиями на малых предприятиях сельского хозяйства являются: работник животноводства; тракторист; механизатор; водитель; слесарь; повар, кондитер, пекарь и др.

Таким образом, образовательная деятельность техникума направлена на обеспечение кадровых потребностей данных территорий. Ежегодный выпуск в учреждении, по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих по профессии 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства составляет от 59 до 61 человека.

Создание условий для непрерывного профессионального образования позволит подготовить специалиста конкурентоспособного на рынке труда.

В процессе выполнения работ во время учебной и производственной практик студенты приобретают практический опыт по эксплуатации тракторов, автомобилей и сельскохозяйственной техники комплектованию агрегатов и узлов тракторов и автомобилей, осуществлению технического обслуживания и ремонта тракторов и автомобилей, оценке экономической эффективности производственной деятельности и обеспечению безопасности труда на производственных участках.

Для обеспечения регионального рынка труда квалифицированными рабочими кадрами по наиболее перспективным и востребованным профессиям в образовательной организации

Планируется совершенствование учебного процесса по реализации образовательной программы 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства

- посредством использования современных образовательных технологий;
- расширение возможности дополнительной подготовки по направлениям: слесарь по ремонту автомобиля, дополнительное профессиональное образование, обеспечивающее подготовку специалистов в сельском хозяйстве;
- текущие тенденции экономики Иркутской области, определяют следующие возможные риски снижения темпов реализации стратегии развития программы

Стратегические риски:

- Высокая конкуренция в рейтинговых показателях среди профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования Иркутской области.

- Ориентированность работодателей (малый бизнес) на специалистов, имеющих узкопрофессиональную подготовку.
- Уровень жизни населения не позволяет получение обучающимися образовательных услуг на платной основе.
- Организационная структура образовательной организации не адаптирована к потребности управления стратегией развития образовательной программы

III. Цель и задачи реализации стратегии

Цель стратегии развития образовательной программы – в интересах регионального рынка труда создание инновационно-развивающей, практико-ориентированной и здоровьесберегающей среды, обеспечивающей качественную подготовку квалифицированных рабочих по профессии «тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» и переход на подготовку специалистов среднего звена квалификации «техник-механик».

Задачи стратегии развития программы:

1. Изучение и максимальный учет требований всех групп потребителей образовательных услуг в системе профессионального образования Иркутской области, обеспечение прав обучающихся на получение профессионального образования.
2. Максимальное использование кадрового потенциала, постоянное повышение его квалификации, создание условий для обеспечения его профессионального роста, стимулирование эффективной деятельности кадрового состава, обеспечивающего реализацию образовательной программы.
3. Совершенствование учебного процесса посредством использования современных образовательных технологий.
4. Расширение пространства социального партнерства в области качества образования, развитие различных форм взаимодействия с разнообразными внешними субъектами.
5. Совершенствование материально-технической, учебно-методической и информационной базы для повышения качества образования.
6. Совершенствование практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.
7. Повышение мотивации обучающихся в рамках образовательного процесса, в том числе путем развития конкурсного движения.
8. Совершенствование системы профориентационной работы, направленной на повышение престижа рабочей профессии и специальности «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства».
9. Создание инновационно-развивающей и социально-ориентированной образовательной среды.

IV. Основные принципы реализации стратегии развития программы

Реализация стратегии развития образовательной программы по профессии 35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования опирается на принципы достаточности, реалистичности, адаптивности, комплексности, непрерывности и открытости образования.

V. Сроки и этапы реализации стратегии развития программы

Срок реализации стратегии – 2019-2022 гг.

Этапы реализации:

- Первый этап (2019-2020-й учебный год) – подготовка условий для реализации стратегии развития программы: разработка нормативной, учебно-программной документации, методического сопровождения, закупка необходимого оборудования.
- Второй этап (2020-2021-й учебный год) – непосредственная реализация стратегии; адаптация образовательной программы к требованиям профессионального стандарта (стандартов), формирование комплекса учебно-методического и информационного обеспечения; мониторинг и корректировка хода реализации стратегии.
- Третий этап (2021-2022-й учебный год) – закупка необходимого оборудования; развитие информационной базы образовательной программы; мониторинг и корректировка хода реализации стратегии.
- Четвертый этап (2021-2022-й учебный год) – введение новой программы в образовательный процесс, подведение итогов реализации стратегии развития образовательной программы. Определение дальнейших перспектив развития образовательной программы

35.01.13

Тракторист-машинист

VI. Основные направления реализации стратегии

1. Диагностика потребностей регионального рынка труда в специалистах данной специальности.
 2. Совершенствование содержания образовательной программы и организационно педагогических условий реализации образовательного процесса.
 3. Развитие кадрового потенциала, обеспечивающего реализацию образовательной программы.
 4. Обеспечение условий для развития непрерывного профессионального образования и обучения.
 5. Взаимодействие образовательной организации с внешней средой.
 6. Совершенствование материально-технического оснащения образовательной программы.
 7. Развитие учебно-методической и информационной базы для реализации образовательной программы.
 8. Обеспечение условий для успешной профессиональной социализации и эффективной самореализации молодежи.
 9. Совершенствование профориентационной работы.
 10. Мониторинг качества подготовки выпускников.
 11. Расширение возможностей дополнительного профессионального образования.
- Содержание данных направлений представлено в Дорожной карте стратегии развития образовательной программы

VII. Ресурсное обеспечение реализации стратегии

В рамках реализации Стратегии развития программы предполагается использование следующих ресурсных блоков:

Информационный блок: инструменты информационно-коммуникативного взаимодействия (сайт, педагогический совет), обеспечивающие информирование преподавателей, обучающихся, родителей, работодателей и других социальных партнеров о ходе реализации стратегии развития программы.

Кадровый блок: стратегия развития программы предполагает систему развития кадрового потенциала, которая включает оптимизацию расстановки кадров в соответствии

с квалификацией и направлениями подготовки; повышение квалификации и переподготовка преподавателей, мастеров производственного обучения; привлечение к участию в реализации стратегии специалистов работодателей.

Материально-технический блок: в соответствии с условиями реализации стратегии предполагается замена морально и физически устаревшего оборудования, обновление учебной и производственной базы; совершенствование спортивной базы.

Финансовый блок: включает объем необходимых финансовых средств на реализацию комплекса мероприятий стратегии.

VIII. Социальные партнеры по реализации стратегии

К социальным партнерам, обеспечивающим реализацию образовательной программы, прежде всего, относятся работодатели – организации, обеспечивающие проведение практической подготовки обучающихся:

Заларинский район:

Общество с ограниченной ответственностью «Забайкальский Агрохолдинг»

Открытое акционерное общество "Заларинская межрайонная база по материально-техническому снабжению"

Сельскохозяйственный производственный кооператив "Тыретский"

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Асоян Зораб Грайрович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Викторов Михаил Андреевич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Мисюра Андрей Васильевич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Распопин Владимир Иннокентьевич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Распутин Андрей Владимирович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Волкобрун Евгений Вячеславович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Панкова Эльвира Эдуардовна

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Смалев Ростислав Ярославович

Нукутский район

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Дмитриев Артём Александрович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Доржиева Светлана Климентьевна

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Бабушкин Александр Юрьевич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Наргизян Карен Юрикович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Галеев Вагиз Петрович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Дакуев Сергей Михайлович

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Бужгиров Виктор Павлович

Аларский район

Общество с ограниченной ответственностью «Нива»

Общество с ограниченной ответственностью "АгроПромПлюс"

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Молев Петр Ильич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Молев Петр Ильич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Дукоян Сурик Шамоевич

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Андреева Фаина Тимофеевна

Индивидуальный предприниматель Глава крестьянского (фермерского) хозяйства Гайфутдинов Дмитрий Ильдарович

IX. Механизм реализации стратегии развития образовательной программы

Стратегия развития программы обеспечивает комплексный подход к реализации мероприятий, ориентированных на достижение поставленных целей посредством решения сформулированных конкретных задач, способствует выполнению в полном объеме плановых мероприятий. Текущий контроль над выполнением стратегии развития программы осуществляет директор и заместители директора. Ход реализации стратегии дважды в год рассматривается на заседании методического и педагогического советов. Непосредственная работа по выполнению мероприятий организуется заместителями директора, методистами, руководителями структурных подразделений по направлениям своей функциональной деятельности. Контроль выполнения программы осуществляет председатель методической комиссии, представители работодателей, педагогический совет и администрация. Председатель МК ежегодно представляет заместителю директора по учебно-воспитательной работе информацию о ходе реализации стратегии за отчетный год, включая оценку эффективности ее реализации, размещает информацию на сайте. Оценка достижения эффективности деятельности по реализации мероприятий стратегии осуществляется посредством мониторинга на основе индикативных показателей.

Исполнителями мероприятий являются руководители, педагогические работники, реализующие образовательную программу, обучающиеся, родители и законные представители обучающихся, социальные партнеры.

Социальные партнеры, объединения работодателей принимают участие в разработке содержания дисциплин и модулей, вариативной части ФГОС СПО, учебных планов, в организации учебных практик и стажировок обучающихся на базе предприятий и организаций, в привлечении работников предприятий и организаций к процессу обучения, в оценке качества подготовки рабочих и специалистов.

Участие представителей работодателей в реализации стратегии обеспечивается посредством следующих организационных форм: согласование учебно-методической документации, непосредственное участие работодателей в учебном процессе, в осуществлении государственной итоговой аттестации, в определении вариативной части учебного плана, через объединения работодателей, участие в заседаниях методических комиссий, методических советах, в круглых столах.

Привлечение обучающихся к реализации программы осуществляется через органы студенческого самоуправления.

Х. Результаты реализации стратегии

Ожидаемые конечные результаты реализации стратегии развития программы и показатели эффективности реализации программы:

На уровне региона:

- удовлетворение потребности региона в специалистах среднего звена данной специальности – рабочих и служащих, обеспечивающих потребность кадров в сельском хозяйстве;
- снижение уровня социальной напряженности на рынке труда.

На уровне образовательной организации:

- создание инновационной образовательной среды, обеспечивающей подготовку высокопрофессиональных рабочих и специалистов в сфере сельскохозяйственного производства;
- повышение качества профессиональной подготовки специалистов;
- усиление профессионализации подготовки специалистов – увеличение доли обучающихся, вовлеченных в систему дуальной модели обучения и конкурсного движения;
- качественное и количественное улучшение материально-технической базы, в том числе увеличение доли учебных лабораторий, кабинетов и учебно-производственных мастерских, оснащенных в соответствии с требованием ФГОС, требованиями международного опыта и WS.
- увеличение количества слушателей по дополнительным профессиональным программам
- обновление содержания образовательной программы специальности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, работодателей, требованиями реализации дуальной модели обучения;
- увеличение доли практического обучения, включая лабораторно-практические занятия, учебную и производственную практики, проводимых на предприятиях и организациях, учебно-производственных базах к общему количеству практической подготовки;
- увеличение доли обновлённых комплектов контрольно-оценочных средств по учебным дисциплинам и профессиональным модулям в соответствии с требованиями профессионального стандарта, международного опыта и движением WS;
- увеличение количества электронных учебно-методических комплексов по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам посредством активизации усилий преподавателей и использование рейтинговой системы.
- увеличение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по специальности не позднее 1 года после выпуска.
- увеличение доли преподавателей, имеющих педагогическое образование от общего количества преподавателей специальности
- увеличение доли обучающихся, одновременно осваивающих основную профессиональную образовательную программу, основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы
- увеличение количества представителей работодателей, привлечённых к экспертизе и реализации образовательной программы;
- увеличение количества школьников, обучающихся по программам предпрофильной и профильной подготовки по направлению образовательной программы, совершенствование профориентационной работы;

- увеличение доли обучающихся, участвующих в мероприятиях творческого характера (конкурсах, фестивалях, олимпиадах);
- расширение перечня образовательных технологий, используемых в учебном процессе.

На уровне потребителя:

- удовлетворение потребностей граждан в получении качественного профессионального образования;
- повышение удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов данной специальности;
- увеличение доли обучающихся, удовлетворенных комфортностью образовательной среды.
- обеспечение доступности образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Социальная эффективность реализации стратегии оценивается по следующим критериям:

- открытость и доступность информации о деятельности образовательной организации;
- комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность;
- удовлетворенность субъектов реализации образовательной программы качеством образовательных услуг;
- востребованность выпускников на региональном рынке труда.

XI. Мониторинг реализации стратегии развития образовательной программы

Мониторинг осуществляется в целях анализа качества реализации стратегии, информационной поддержки разработки и реализации образовательной программы, непрерывного системного анализа и оценки состояния и перспектив развития программы подготовки специалистов среднего звена по подготовке квалифицированных рабочих в рамках программы 35..01.02 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования. Организация мониторинга осуществляется заместителем директора по УВР. Результаты проведенного анализа состояния и перспектив стратегии развития программы публикуются на сайте. Мониторинг осуществляется по установленным критериям ожидаемых результатов по направлениям деятельности.

XII. Критерии эффективности реализации стратегии.

Показатели эффективности не должны быть ниже установленных в регионе. Основными критериями эффективности реализации стратегии являются:

- численность обучающихся, получающих среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование по специальности и направлению подготовки;
- численность обучающихся, получающих дополнительное образование по направлению подготовки;
- содержание образовательной деятельности и организация образовательного процесса;
- количество представителей предприятий и организаций, привлеченных к реализации образовательной программы;

- кадровое обеспечение в части реализации основной образовательной программы по направлению, дополнительных профессиональных программ данного направления подготовки;
- материально-техническое и информационное обеспечение образовательной программы;
- учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- учебные и внеучебные достижения обучающихся и профессиональные достижения выпускников образовательной программы;
- условия обеспечения техники безопасности и охраны здоровья при организации образовательного процесса по образовательной программе;
- образовательные технологии, используемые в учебном процессе в рамках подготовки специалистов данной специальности.

Последовательность реализации стратегии развития программы подлежит отслеживанию в соответствии с планами работы организации на заседаниях педагогического совета, методического совета, советах, методических комиссиях, инструкционных совещаниях с выработкой конкретных решений, определением сроков исполнения и ответственных

Дорожная карта реализации стратегии развития образовательной программы
35.01.13 Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
1.	Диагностика потребностей регионального рынка труда в квалифицированных рабочих и специалистах	1.1. Систематическое и периодическое изучение потребностей экономики региона в трудовых ресурсах	Ежегодно	Банк данных потребности региона в специалистах с квалификацией Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, водитель автомобиля	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников
		1.2. Изучение прогнозов развития экономики региона и рынка труда и рабочей силы в краткосрочном и среднесрочном периодах	Ежегодно	Анализ потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников
		1.3. Изучение прогнозируемых потребностей региональной экономики в рабочих кадрах по наиболее востребованным и перспективным профессиям в соответствии с перечнем профессий	Ежегодно	Банк данных потребности региона в рабочих кадрах по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»,	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников
		1.4. Проведение периодических анкетных опросов работодателей, ориентированных на изучение потребностей в кадрах	Ежегодно	Адресная потребность в кадрах работодателя – партнера	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		1.5. Мониторинг трудоустройства выпускников	Ежегодно	Гарантированное трудоустройство выпускников по специальности	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников
2.	Совершенствование содержания образовательной программы и организационно-педагогических условий реализации образовательного процесса	2.1. Обновление содержания образовательной программы в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, отраслевых ассоциаций, работодателей с учетом необходимости реализации дуальной модели обучения (обновление цикла общепрофессиональных дисциплин, профессиональных модулей учебного плана, изменение содержания дисциплин)	Ежегодно	Экспертиза образовательной программы работодателями	Председатель МК технического цикла, заведующие отделениями и филиалом
		2.2. Внесение изменений в программу подготовки квалифицированных рабочих, служащих в части профессионального модуля ПМ.01	2020-2021	Соответствие основной образовательной программы потребностям предприятий Заларинского, Аларского, Нукутского районов	Председатель МК технического цикла, разработчики программы, заведующие отделениями и филиалом
		2.3. Увеличение объема учебного времени, отводимых на	Март 2021	Корректировка учебного плана и календарного	Зам. директора по УР,

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		практико-ориентированные занятия		учебного графика	председатель МК технического цикла
		2.4. Внедрение (дальнейшее освоение) практико-ориентированных методов и технологий обучения (дуальная модель обучения, обучение на рабочем месте, наставничество, обучение в контексте профессиональной деятельности на предприятиях)	2021-2022	Распределение учебного времени по курсам и семестрам с учетом дуальной модели обучения.	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла
		2.5. Совершенствование процедуры текущей и промежуточной аттестации (проведение квалификационных экзаменов по профессиональным модулям) с учетом международного опыта и требований движения WSR	2020-2022	Создание банка данных практических заданий	Председатель МК технического цикла, разработчики программы,
		2.6. Совершенствование оценочных процедур при проведении государственной итоговой аттестации по основной профессиональной образовательной программе и дополнительным программам с учетом международного опыта и требований WSR (изменение содержания практических заданий)	2020-2022	Формирование банка данных практических заданий для проведения ГИА	Председатель МК технического цикла, разработчики программы,
3.	Развитие кадрового потенциала, обеспечивающего реализацию образовательной программы	3.1. Совершенствование системы подбора кадров, обеспечение соответствия кадрового состава установленным требованиям (уровень образования, наличие соответствующей квалификации, наличие производственного опыта работы)	Ежегодно	Повышение профессиональной компетентности кадрового состава	Зам. директора по УР, специалист по кадрам
		3.2. Совершенствование системы повышения квалификации педагогических работников, в том числе реализация траекторий профессионального роста сотрудников	Ежегодно	Повышение профессиональной компетентности, увеличение доли работников, прошедших повышение квалификации	Зам. директора по УР
		3.3. Повышение эффективности рейтинговой системы, обеспечивающей повышение профессионального уровня преподавателей	Ежегодно	Повышение качества проведения занятий	Зам. директора по УР, зам. директора по УПР
		3.4. Реализация программы ежегодных стажировок педагогических работников на предприятиях АПК	Ежегодно	Повышение профессиональной компетентности	Зам. директора по УР
		3.4. Привлечение внешних квалифицированных специалистов предприятий и организаций к реализации образовательного процесса, к ведению занятий и участию в Государственной итоговой аттестации	Ежегодно	Повышение качества подготовки специалистов	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		3.5. Обеспечение условий для получения	2020	Увеличение доли работников, имеющих	Зам. директора по УР

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		педагогическими работниками профессионального учебного цикла дополнительного педагогического образования		педагогическое образование	
4.	Обеспечение условий для развития непрерывного профессионального образования и обучения	4.1.Разработка новых дополнительных профессиональных программ по перспективным и востребованным профессиям в агропромышленном секторе	2020-2021	Разработанные программы	Зам. директора по УР, зам. директора по УПР
		4.2.Обеспечение условий для одновременного освоения основной профессиональной образовательной программы профессии, основной программы профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ	2021-2022	Увеличение количества студентов, одновременно осваивающих основные и дополнительные профессиональные программы	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		4.3.Совершенствование информационного обеспечения образовательного процесса в рамках освоения дополнительных профессиональных программ посредством использования информационно-коммуникативных технологий (электронное обучение, дистанционные образовательные технологии)	2020- 2021	Разработка электронных учебно-методических комплексов учебных дисциплин и профессиональных модулей	Председатель МК технического цикла, разработчики программы,
		4.4. Реализация профессиональных проб технической направленности	2020-2021	Повышение качества контингента студентов	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
5.	Взаимодействие с внешней средой в интересах развития образовательной программы, в том числе с государством и коммерческими организациями	5.1. Привлечение представителей предприятий и организаций к обновлению образовательной программы в рамках ее регионального компонента (вариативной части) в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, федерального образовательного стандарта, потребностями рынка труда и работодателей	2020-2021	Согласованные образовательные программы	Председатель МК технического цикла, разработчики программы, заведующие отделениями и филиалом
		5.2. Заключение новых договоров и развитие уже оформленных договорных отношений с предприятиями и организациями по вопросам участия их представителей в реализации практико- ориентированного образовательного процесса (практик, стажировок, мастер-классов, развитии дуальной системы обучения)	Ежегодно	Привлечение работодателей к реализации образовательного процесса	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		5.3.Организация внешней содержательной экспертизы образовательной программы со стороны представителей предприятий и организаций	Ежегодно	Участие представителей работодателей в определении качества разработки образовательной программы	Зам. директора по УР, заведующие отделениями и филиалом
		5.4. Участие представителей работодателей в заседаниях МК в интересах совершенствования содержания образовательной программы	2020-2021	Обновленное содержание основной образовательной программы	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		5.5. Организация мероприятий (круглые столы, конференции), направленных на обсуждение перспектив профессионализации образовательного процесса по специальности, в том числе развития дуальной модели обучения	Ежегодно	Отчеты о проведенных мероприятиях	Зам. директора по УПР, зам. директора по УР, заведующие отделениями и филиалом
		5.6. Организация работы государственных экзаменационных комиссий совместно с представителями отраслевых объединений работодателей для проведения общественно-профессиональной оценки квалификаций выпускников	2021--2022	Увеличение доли выпускников, успешно прошедших процедуры общественно-профессиональной оценки квалификаций	Зам. директора по УПР
		5.7. Мониторинг удовлетворенности социальных партнеров качеством предоставления образовательных услуг	2020-2021	Анализ удовлетворенности качеством предоставления образовательных услуг.	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		5.8. Содействие представителей предприятий и организаций в трудоустройстве выпускников	2020-2021	Успешное трудоустройство выпускников	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
6.	Совершенствование материально-технического оснащения образовательной программы	6.1. Оснащение учебных лабораторий, кабинетов и учебно-производственных мастерских современными техническими средствами и оборудованием	2020-2021	Соответствие МТБ требованиям ФГОС и проф. стандартов, повышение качества учебного процесса	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
6.2. Обновление материально-технической базы в направлении создания более комфортных и более безопасных условий для реализации учебного процесса		2020-2021	Соответствие МТБ требованиям ФГОС и проф. стандартов, обеспечение пожарной безопасности и охраны труда	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом, специалист по охране труда	
6.3. Расширение числа учебных производственных площадок, предоставляемых предприятиями и организациями, задействованными в учебном процессе		2020-2021	Увеличение числа договоров о предоставлении учебных производственных площадок	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом	
7.	Развитие учебно-методической и информационной базы для реализации образовательной программы	7.1. Совершенствование комплекса учебно-методического обеспечения учебных дисциплин, профессиональных модулей, учебных и производственных практик	Ежегодно	Повышение качества проведения учебных занятий	Зам. директора по УР
7.2. Обновление комплектов контрольно-оценочных средств для текущей, промежуточной и итоговой аттестации по учебным дисциплинам и профессиональным модулям.		Ежегодно	Фонды контрольно-оценочных средств. Создание информационного банка компьютерных тестовых заданий	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла	
7.3. Разработка методических рекомендаций по применению информационных, модульных технологий, активных методов обучения		Ежегодно	Интенсивное внедрение активных методов обучения	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла	
7.4. Формирование новых электронных учебно-		2021-2022	Сформированный банк данных электронных	Зам. директора по УР,	

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		методических материалов, в том числе электронных учебных пособий		учебно-методических материалов	председатель МК технического цикла О
		7.5. Пополнение библиотечного фонда с учетом обновления 1 раз в 5 лет	Ежегодно	Соответствие библиотечного фонда требованиям ФГОС	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла, библиотекарь
		7.6. Развитие комплекса электронных библиотечных систем в интересах реализации учебного процесса по данной специальности	Ежегодно	Соответствие обеспеченности учебного процесса литературой и источниками требованиям ФГОС	Зам. директора по УР, председатель МК технического цикла, библиотекарь
		7.7. Совершенствование информационной среды, обеспечивающей реализацию учебного процесса, в том числе для реализации дистанционного обучения	Ежегодно	Функционирование информационных систем, обеспечивающих учебный процесс	Зам. директора по УПР
8.	Обеспечение условий для успешной профессиональной социализации и эффективной самореализации молодежи	8.1. Обеспечение социально-экономической поддержки обучающихся	Ежегодно	Соблюдение социально-экономических гарантий обучающихся	Зам. директора по ВР, социальный педагог, заведующие отделениями и филиалом
		8.2. Адаптация обучающихся к требованиям работодателей и потребностям рынка труда	Ежегодно	Увеличение количества трудоустроенных выпускников по профессии	Зам. директора по УПР
		8.3. Совершенствование воспитательной работы среди обучающихся в целях снижения проявлений асоциального поведения	Ежегодно	Снижение проявлений асоциального поведения среди обучающихся	Зам. директора по ВР, социальный педагог, заведующие отделениями и филиалом
		8.4. Совершенствование системы физического воспитания и физической подготовки в интересах более качественной подготовки к осуществлению профессиональной деятельности	Ежегодно	Увеличение доли обучающихся, занимающихся физической культурой и спортом. Снижение уровня заболеваемости и понимания ценности здорового образа жизни	Зам. директора по ВР, преподаватели физической культуры, заведующие отделениями и филиалом
		8.5. Обеспечение максимального участия обучающихся в мероприятиях, направленных на формирование профессиональных компетенций, повышение престижа профессии, в том числе посредством развития конкурсного движения	2020-2022	Увеличение доли обучающихся, участвующих в олимпиадах; в конкурсах профессионального мастерства; повышение качества подготовки специалистов, формирование профессиональных компетенций;	Зам. директора по ВР, заведующие отделениями и филиалом
9.	Совершенствование профориентационной работы	9.1. Разработка новой модели профориентационной работы, основанной на личных ориентациях, мотивации выпускников школ и состоянии рынка труда	2020-2022	Разработка и внедрение новой модели профориентационной работы,	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		9.2. Посещение преподавателями и сотрудниками	Ежегодно	Повышение качества профориентационной	Зам. директора по

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		общеобразовательных учреждений для привлечения обучающихся к поступлению на обучение по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»		работы	ВР, заведующие отделениями и филиалом
		9.3. Проведение мероприятий ознакомительного характера (в том числе экскурсий) для привлечения выпускников общеобразовательных учреждений	2020-2022	Повышение качества профориентационной работы	Зам. директора по ВР, заведующие отделениями и филиалом
		9.4. Привлечение студентов выпускных групп профессии к проведению мастер-классов для школьников по программе Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	2020-2022	Освоение рабочих профессий	Зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		9.5. Организация научно-исследовательских конференций, олимпиад, конкурсов для студентов и школьников	Ежегодно	Улучшение качества профориентационной работы	Зам. директора по УР, заведующие отделениями и филиалом
		9.6. Создание раздела на сайте для заметок о качестве подготовки выпускников профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»	2020-2022	Улучшение качества профессионального образования	Зам. директора по ВР, заведующие отделениями и филиалом
10.	Мониторинг качества подготовки выпускников	10.1. Осуществление мониторинга трудоустройства выпускников по полученной специальности и /или профессии как показатель качества образовательных услуг	Ежегодно	Эффективная система содействия трудоустройства выпускников.	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников, заведующие отделениями и филиалом, кураторы групп
		10.2. Проведение мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов	Ежегодно	Увеличение удовлетворенности работодателей качеством образовательных услуг	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников, заведующие отделениями и филиалом
		10.3. Проведение мониторинга удовлетворенности выпускников качеством образовательных услуг	Ежегодно	Удовлетворенность выпускников качеством образовательных услуг	Руководитель центра содействия трудоустройства выпускников, заведующие отделениями и филиалом
		10.4. Организация проведения общественно-	2022	Повышение престижа образовательной	Зам. директора по УР,

№ п/п	Направления	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	2	3	4	5	6
		профессиональной аккредитации образовательной программы		программы	зам. директора по УПР
11.	Развитие дополнительных образовательных услуг	11.1. Расширение перечня дополнительных профессиональных программ по направлению подготовки образовательной программы	2020-2022	Организация краткосрочных обучающих курсов, семинаров	Зам. директора по УР, зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом
		11.2 Обеспечение рекламной поддержки развития дополнительных профессиональных программ	2020-2022	Увеличение количества студентов и слушателей, осваивающих дополнительные профессиональные программы	Зам. директора по УР, зам. директора по УПР, заведующие отделениями и филиалом