

Министерство Образования и Исследований РМ
ПУ Колледж имени Михаила Чакира, Комрат



«Утверждаю»
Протокол заседания
педагогического совета № 4 от 05/01/2026
Директор: *Анасович М.Д.*

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА ИМЕНИ МИХАИЛА ЧАКИРА, КОМРАТ

Содержание

1. Общие сведения о колледже.....	3
1.1 Историческая справка о колледже	
1.2 Оценка и аккредитация колледжа	
2. Систематизация и предоставление информации о колледже.....	4
2.1 Услуги.....	4
2.1.1 Ежегодная реализация плана приема колледжа.	
2.1.2 Результаты экзаменов на степень бакалавра.	
2.1.3 Результаты квалификационных экзаменов.	
2.1.4 Организация и реализация практики в колледже.	
2.1.5 Профессиональное отслеживание выпускников.	
2.1.6 Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования.	
2.2 Человеческие ресурсы.....	10
2.2.1 Уровень образования и общий стаж трудовой деятельности.	
2.2.2 Структура педагогических кадров в зависимости от формы трудоустройства	
2.2.3 Средний возраст педагогических кадров.	
2.2.4 Квалификация педагогических кадров.	
2.2.5 Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования учащихся.	
2.2.6 Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования родителей.	
2.3 Учащиеся.....	15
2.3.1 Контингент учащихся.	
2.3.2 Учащиеся из группы риска.	
2.3.3 Доля выпуска.	
2.4 Инфраструктура и материально - техническая база.....	17
2.4.1 Общая характеристика инфраструктуры	
2.4.2 Информационно - коммуникационные технологии	
2.4.3 Библиотечно - информационный центр	
2.4.4 Социально - бытовая инфраструктура	
2.4.5 Безопасность и охрана труда	
2.4.6 Оценка материально - технической базы по результатам анкетирования родителей.	
3. Социальное партнерство и сотрудничество.....	21
4. Профориентационная деятельность.....	24
5. Финансовые ресурсы.....	25
6. SWOT-анализ деятельности колледжа.....	30
7. Программа развития колледжа на 2026–2030 годы.....	35
7.1 Стратегическая цель 1. Повышение качества учебно-воспитательного процесса и образовательных результатов учащихся.....	36
7.2 Стратегическая цель 2. Развитие дидактических отделений и обновление содержания профессионального образования.....	44
7.3 Стратегическая цель 3. Развитие системы практической подготовки и партнёрства с работодателями.....	54
7.4 Стратегическая цель 4. Совершенствование системы внутреннего обеспечения качества образования.....	58
7.5 Стратегическая цель 5. Развитие человеческих ресурсов.....	65
7.6 Стратегическая цель 6. Инфраструктурное и цифровое развитие.....	67
7.7 Стратегическая цель 7. Финансовая устойчивость и развитие проектного управления.....	68
8. Ожидаемые результаты реализации Стратегического плана развития колледжа на 2026 - 2030 годы.....	68
9. Приложения	

1. Общие сведения о колледже

Вид собственности	Публичный
Учредитель	Министерство Образования, Культуры и Исследований
Тип программы	Уровень МСКО 4, 5 (Ст. 63 п. 1 Кодекс об образовании)
Год основания	1991 Постановление Правительства №. 2014 от 24.04.1991 Приказ Министерства Образования №. 253 от 09.07.1991
Последний год реорганизации	2016, Постановление Правительства № 786 от 23.06.2016
Юридический адрес	3802 мун.Комрат 160
email	comratpedcol@mail.ru
web	http://cpcomrat.educ.md
Номер телефона	0298 22988, 0 298 22504

1.1 Историческая справка о колледже

ПУ Колледж имени Михаила Чакира, Комрат является публичным учреждением.

Постановлением Правительства Республики Молдова № 214 от 24 апреля 1991 года и приказом Министерства Науки и Образования ССР Молдова « 253 от 09.07.1991 года, на базе комплекса СПТУ № 53 города Комрат с 01 июня 1991 года открыто *Комратское педагогическое училище*.

На основании Постановления Правительства Республики Молдова № 431 от 23 июня 1992 года *Комратское педагогическое училище* реорганизовано в «*Şcoala Normala Mihail Ciachir*» din Comrat.

На основании Постановления Правительства Республики Молдова № 816 от 28 июля 1998 года «*Şcoala Normala Mihail Ciachir*» din Comrat с 01 сентября 1998 года реорганизовано в *Педагогический колледж им. М. Чакира*.

На основании Постановления Правительства Республики Молдова № 786 от 23 июня 2016 года *Педагогический колледж им. М. Чакира* переименован в ***ПУ Колледж имени Михаила Чакира, Комрат***.

1.2 Оценка и аккредитация колледжа

Колледж прошел аккредитацию на основании решения Национального агентства по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях, утвержденного Приказом Министерства Образования и Исследований Республики Молдова № 498 от 19.05.2021 года (Сертификат серии IPT № 0047-20 от 30.12.2020 г.) по специальностям:

1. 11310 «Начальное образование», квалификация «Учитель начальных классов»;
2. 11210 «Дошкольное воспитание», квалификации - «Воспитатель, Музыкальный руководитель»;
3. 92310 «Социальное обслуживание», квалификации «Социальный работник, Социальный педагог»;
4. 41510 «Административные услуги и делопроизводство», квалификация «Ассистент менеджера»;
5. 101510 «Туризм», квалификация «Агент по туризму»;
6. 21510 «Вокал», квалификация «Вокалист»
7. 21520 «Инструментальное исполнительство», квалификация «Инструменталист».

Колледж прошел авторизацию на основании решения Национального агентства по обеспечению качества в образовании и научных исследованиях, утвержденного Приказом Министерства Образования и Исследований Республики Молдова № 498 от 19.05.2021 года

(Сертификат серии IPT № 0134-23 от 05.06.2023 г.) по специальности 32210 «Библиоковедение и информационное обслуживание», квалификация «Библиотекарь».

В национальное Агентство по обеспечению качества в образовании и научных исследований предоставлены пакеты документов для аккредитации в 2026 г. по следующим специальностям:

Таблица 1.2.1 Специальности, представленные на аккредитацию во 2 семестре 2026 г.

№ d/o	Nivelul programului de formare profesională	Domeniul de formare profesională	Codul	Specialitatea	Calificarea	Nr. de credite de studii	Durata programului
1.	Nivelul V	0113 Formarea cadrelor didactice pentru învățământ primar	0113.1.1	Învățământ primar	Învățător/învățătoare	120	4 ani
2.		0112 Formarea cadrelor pentru educație timpurie	0112.1.1	Educația timpurie	Educator/educatoare în educație timpurie		
			0112.1.2	Educația timpurie	Conducător muzical/conducătoare muzicală		
3.		0923 Asistența socială și consiliere	0923.1.1	Asistența socială	Specialist/specialistă în asistență socială		
4.					0923.1.2		
5.		0415 Secretariat și muncă de birou	0415.1.1	Servicii administrative și de secretariat	Asistent/asistentă manager		
6.	1015 Călătorii, turism și agrement	1015.1.1	Turism	Agent/agentă de asistență turistică			

2. Систематизация и предоставление информации о колледже.

2.1 Услуги

Учебно-воспитательный процесс в колледже реализуется через дневную форму обучения, согласно Учебным планам по специальностям на основании Регламента по организации профессионально – технического образования на основании Кредитной системы обучения, утвержденного Министерством Просвещения № 234 от 25.03.2016, Учебных планов и куррикулумов по дисциплинам/модулям. Процесс обучения ориентирован на учащегося и формирование профессиональных компетенций через использование интерактивных форм обучения, современных информационных технологий с целью удовлетворения потребностей клиента.

1. Ежегодная реализация плана приема колледжа.

Таблица 2.1.1 Набор учащихся на 1 курс по специальностям

Специальность	Количество учащихся на 01 сентября				
	2021	2022	2023	2024	2025
0113.1.1 Învățământ primar	30	30	30	30	30
0112.1.1 Educația timpurie (Educator/educatoare în educație timpurie)	30	30	30	30	30
0112.1.2 Educația timpurie (Conducător muzical/conducătoare muzicală)	17	20	25	20	21
0923.1.1 Asistența socială	30	30	30	30	30
0415 Servicii administrative și de secretariat	30	30	30	30	30
1015 Turism	30	30	30	30	30
21520 Interpretare instrumentală	8	-	-	-	-
21510 Canto	3	-	-	-	-
Biblioteconomie și asistență informațională	-	-	30	-	-
Итого	178	170	205	170	171

За последние пять лет колледж стабильно обеспечивал 100-процентное выполнение плана приёма на обучение. Это свидетельствует о сохранении устойчивого спроса на предлагаемые образовательные услуги, эффективной профориентационной работе и сформированном положительном имидже учреждения среди абитуриентов и их родителей. Устойчивость данного показателя отражает конкурентоспособность колледжа на рынке образовательных услуг и его привлекательность как площадки для получения качественного профессионального образования.

2. Результаты экзаменов на степень бакалавра.

Учебно-воспитательный процесс предполагает получение специальности, а также изучение дисциплин лицейского цикла в течение первых трех лет. Учащиеся получают возможность по желанию сдавать экзамены на степень бакалавра.

Таблица 2.1.2 Результаты сдачи экзаменов на степень Бакалавра

Год	% сдавших экзамен БАК	Рейтинг среди колледжей и образцовых центров РМ
2021	92.68	II место
2022	85.41	II место
2023	100	I место
2024	96.77	III место
2025	91.17	IV место

По результатам сдачи экзаменов на степень бакалавра колледж стабильно занимает от 1-го до 4-го места среди колледжей и Образцовых центров Республики Молдова. Данный результат подтверждает высокий уровень подготовки обучающихся, эффективную организацию образовательного процесса и соответствие качества предоставляемых услуг современным требованиям. Устойчивые позиции в республиканском рейтинге свидетельствуют о профессионализме педагогического коллектива и конкурентоспособности выпускников колледжа на рынке труда.

3. Результаты квалификационных экзаменов.

Обучение в колледже завершается обязательной сдачей квалификационного экзамена, с последующей выдачей диплома о профессиональном образовании и присвоением квалификации в соответствии с Перечнем направлений профессиональной подготовки, специальностей и квалификаций для послесреднего профессионально-технического образования, утвержденного Постановлением Правительства №853 от 14.12.2015. Диплом о профессиональном образовании дает право на трудоустройство в соответствии с приобретенной квалификацией.

Таблица 2.1.3 Результаты квалификационных экзаменов 2025

Специальность	Экзамен	Средний балл	% качества знаний
Начальное образование	Педагогика и частные методики	7,69	73,91%
	Психология	9,09	90,95%
Дошкольное воспитание (воспитатель)	Педагогика и частные методики	8,26	80,1%
	Методика развития речи и детская литература	8,60	81,3%
Дошкольное воспитание (музыкальный руководитель)	Единый квалификационный экзамен	8,45	100%
Социальное обслуживание	Психология и социология	8,89	85,7%
	Методы и техники социальной работы	8,72	85,7%
Административные	Единый квалификационный экзамен	7,16	11%

услуги и делопроизводство			
Туризм	Единый квалификационный экзамен	7,31	42%
Вокал	Единый квалификационный экзамен	8,73	100%
Инстр.исп.	Единый квалификационный экзамен	8,42	86%
	Основной музыкальный инструмент	8,97	71%

Результаты квалификационных экзаменов 2025 года в целом свидетельствуют о достаточно высоком уровне подготовки выпускников колледжа. Средние баллы по дисциплинам варьируются от 7,16 до 8,97, что соответствует устойчивому уровню освоения специальности. По большинству групп показатель качества знаний варьирует в пределах 70–90%, а отдельные группы продемонстрировали 100% качество подготовки (группы 4321, 4621 «Вокал»). Особенно высокие результаты показали обучающиеся педагогического и социального профиля, где средний балл по ряду предметов превысил 8,5.

В то же время отмечаются и проблемные зоны: в отдельных группах результаты значительно ниже средних показателей колледжа (например, группа 4521 – 11% качества знаний, группа 4721 – 42%). Эти различия указывают на необходимость адресной работы с определёнными направлениями подготовки, усиления методической поддержки преподавателей и дифференцированного подхода к обучающимся.

4. Организация и реализация практики в колледже.

Практика проводится в колледже имени Михаила Чакира, Комрат, на предприятиях, в организациях, компаниях, коммерческих сообществах, в фирмах, ассоциациях, учебных заведениях РМ, соответствующих специальности, на основании договоров о проведении практики.

Таблица 2.1.4 Количество заключенных договоров об организации и проведении практики

Учебный год	Количество договоров
2021-2022	67
2022-2023	81
2023-2024	99
2024-2025	53

В динамике заключения договоров о проведении практики наблюдается рост их числа в период с 2021 по 2024 годы (с 67 до 99 договоров), что свидетельствует о расширении партнёрских связей колледжа и повышении доверия со стороны организаций-работодателей. В 2024–2025 учебном году количество договоров снизилось до 53, что отражает переход к более управляемому и целенаправленному процессу профессиональной подготовки, основанному на отборе наиболее эффективных баз практики. Важно отметить, что при этом сохраняется 100-процентная успеваемость учащихся во время практики, что подтверждает качество их профессиональных компетенций и готовность к работе в реальном секторе.

По результатам прохождения практики в каждой группе колледжа организуется публичная защита результатов практики, которая является важным элементом итоговой оценки профессиональных компетенций студентов.

В мероприятии принимают участие руководители практики от экономических агентов, представители педагогического коллектива колледжа, а также члены администрации. Такая форма подведения итогов позволяет объективно оценить уровень профессиональной подготовки обучающихся, качество выполнения индивидуальных заданий, степень сформированности практических навыков и готовность к самостоятельной деятельности по выбранной специальности.

Публичная защита способствует укреплению взаимодействия между колледжем и работодателями, обеспечивает обратную связь и позволяет своевременно корректировать содержание профессиональной подготовки в соответствии с требованиями рынка труда.

Таблица 2.1.5 Резултаты успеваемости по практике
во 2 семестре 2024 - 2025 учебного года

Группа	Ср.балл
1124	9,08
2123	9,63
3122	9,41
4120	9,71
1224	8,98
2223	8,90
2223	9,26
3222	9,23
4221	9,37
1324	9,69
2323	9,20
3322	9,25
4321	9,52
1424	8,70
2423	8,24
3422	9,43
4421	9,64
1524	9,82
2523	9,53
3522	9,46
4521	9,16
1724	7,56
2723	9,07
3722	8,06
4721	8,37
4621 II	9,86
2823	8,24

В таблице представлены данные по среднему баллу 26 учебных групп колледжа. Средний балл колеблется от **7,56 до 9,86**, что свидетельствует о достаточно высоком уровне учебных достижений по большинству специальностей. Сохранение положительной динамики возможно при дальнейшем укреплении внутренней системы мониторинга качества знаний, адресной работе с группами риска и активном внедрении современных методов обучения.

5. Профессиональное отслеживание выпускников.

Результаты трудоустройства выпускников колледжа свидетельствуют о их профессиональной востребованности на рынке труда и положительной динамике продолжения обучения в высших учебных заведениях. Представленные ниже данные отражают степень успешности интеграции выпускников в профессиональную среду и эффективность взаимодействия колледжа с социальными партнёрами.

Таблица 2.1.6 Результаты трудоустройства выпускников
(данные на 01 октября года выпуска)

Anul absolvirii	Specialitatea	Absolvenți angajați în câmpul muncii/continue studii		
		Număr abs.	Num. ang.	Cont. studiile
			Num.	Num.
2021	Învățământ primar	23	10	0
	Educație timpurie (Educator)	14	9	9
	Educație timpurie (Conducător muzical)	15	6	8
	Asistența socială	21	9	11

	Servicii administrative și de secretariat Turism	27 26	9 7	9 12	
2022	Învățământ primar Educație timpurie (Educator) Educație timpurie (Conducător muzical) Asistența socială Servicii administrative și de secretariat Turism	19 24 14 2 27 28	9 6 7 7 12 11	15 6 7 11 12 17	
2023	Învățământ primar Educație timpurie (Educator) Educație timpurie (Conducător muzical) Asistența socială Servicii administrative și de secretariat Turism	26 25 10 25 28 23	7 18 6 9 7 9	15 4 3 13 14 11	
2024	Învățământ primar Educație timpurie (Educator) Educație timpurie (Conducător muzical) Asistența socială Servicii administrative și de secretariat Turism	28 24 15 24 28 25	9 9 2 4 9 7	12 4 9 15 16 11	
2025	Învățământ primar Educație timpurie (Educator) Educație timpurie (Conducător muzical) Asistența socială Servicii administrative și de secretariat Turism Canto/Interpretare instrumentală	26 28 11 21 28 23 10	9 4 3 5 8 6 3	13 3 5 14 20 13 6	
Total		668	236	35%	318
					48%

Анализ результатов трудоустройства выпускников за период 2021–2025 гг. показывает, что колледж обеспечивает высокий уровень востребованности своих выпускников. Из общего числа выпускников (668 человек) 337 (50%) продолжают обучение, а ещё 105 (16%) трудоустроены по специальности, что в совокупности составляет 66% позитивных исходов профессиональной траектории.

Такая динамика свидетельствует о том, что колледж успешно выполняет свою миссию — готовит специалистов, востребованных как в системе высшего образования, так и на рынке труда. Высокая доля выпускников, продолжающих обучение, отражает качественную базовую подготовку, которая позволяет учащимся без затруднений поступать в университеты. Одновременно стабильные показатели трудоустройства подтверждают соответствие образовательных программ потребностям рынка и готовность выпускников к профессиональной деятельности.

Вместе с тем, результаты анализа указывают на необходимость усиления работы по мотивации выпускников к трудоустройству непосредственно после окончания колледжа. Это позволит повысить практическую отдачу от профессиональной подготовки и укрепить позиции колледжа как поставщика кадров для рынка труда.

6. Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования.

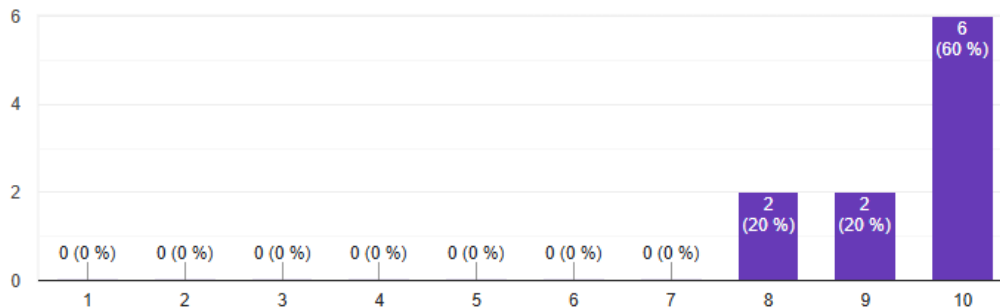
Деятельность колледжа имени Михаила Чакира оценивается всеми потребителями образовательных услуг: учащимися, выпускниками, родителями, работодателями.

Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования работодателей.

Насколько Вы удовлетворены уровнем **теоретической подготовки** выпускников колледжа?

В этом ответе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 - абсолютную удовлетворенность.

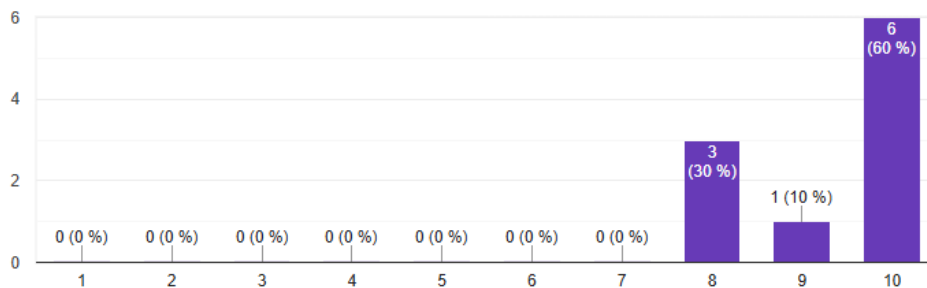
10 ответов



Насколько Вы удовлетворены уровнем **практической подготовки** выпускников колледжа?

В этом ответе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 - абсолютную удовлетворенность.

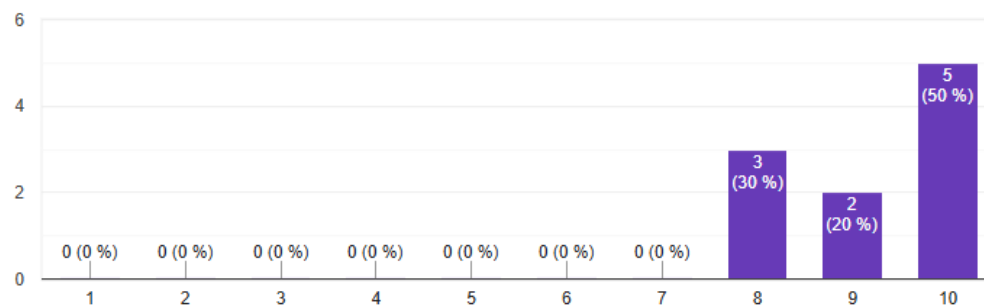
10 ответов



Насколько Вы удовлетворены **коммуникативными качествами** выпускников колледжа?

В этом ответе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 - абсолютную удовлетворенность.

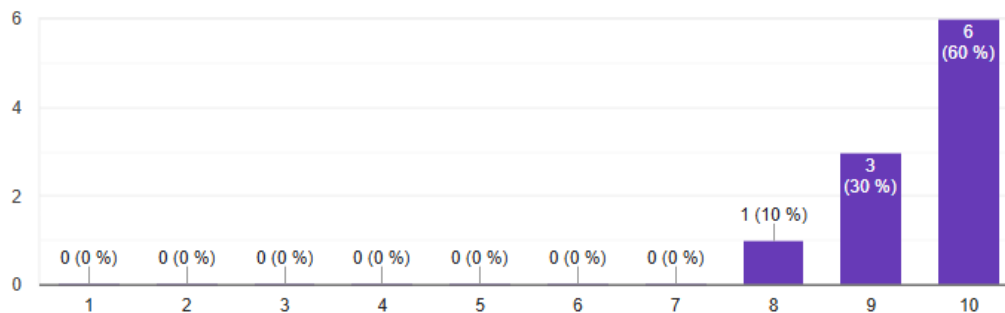
10 ответов



Насколько Вы удовлетворены **дисциплиной и исполнительностью** выпускников колледжа?

В этом ответе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 - абсолютную удовлетворенность.

10 ответов



По результатам анкетирования работодателей уровень практической и теоретической подготовки выпускников колледжа, а также овладение базовыми профессиональными компетенциями оценивается высоко — в диапазоне 8–10 баллов по десятибалльной шкале. Данные показатели подтверждают эффективность образовательного процесса, соответствие содержания программ требованиям рынка труда и готовность выпускников к выполнению профессиональных задач на высоком уровне. Результаты создают положительный имидж колледжа среди работодателей и укрепляет партнёрские связи для последующей практики и трудоустройства выпускников.

2.2 Человеческие ресурсы

Ключевым фактором успешного функционирования колледжа является профессиональный и квалифицированный педагогический состав. Качество образовательного процесса напрямую зависит от уровня подготовки преподавателей, их профессионального опыта, владения современными методическими и цифровыми инструментами, а также способности эффективно взаимодействовать с учащимися.

Анализ кадрового состава колледжа включает оценку структуры педагогических кадров по специальностям и формам трудоустройства, возрастной состав, квалификационные категории, уровень образования, а также показатели профессиональной активности и вовлечённости в образовательный процесс. Полученные данные позволяют объективно оценить текущий потенциал человеческих ресурсов, выявить сильные стороны и определить направления дальнейшего развития и совершенствования кадровой политики колледжа.

1. Уровень образования и общий стаж трудовой деятельности.

Таблица 2.2.1 Общая информация о штатных дидактических кадрах колледжа

Критерий	Информация
Количество дидактических кадров на 01.09. 2025	46
Количество кадров с высшим образованием	46
Количество кадров со средним образованием	0
Количество кадров со стажем 0- 3 года	3
Количество кадров со стажем 3- 8 лет	6
Количество кадров со стажем 8- 13лет	4
Количество кадров со стажем 13- 18 лет	6

Количество кадров со стажем более 18 лет	27
--	----

Анализ структуры педагогических кадров на 01.09.2025 показывает, что в колледже работает 46 преподавателей, все они имеют высшее образование, что обеспечивает высокий уровень профессиональной подготовки педагогического состава. По стажу работы распределение выглядит следующим образом: 3 педагога имеют стаж до 3 лет, 6 — от 3 до 8 лет, 4 — от 8 до 13 лет, 6 — от 13 до 18 лет и 27 преподавателей имеют стаж более 18 лет.

Такая структура кадров свидетельствует о высокой профессиональной зрелости и опыте преподавательского состава, что положительно влияет на качество образовательного процесса и передачу практических навыков учащимся. Наличие молодых специалистов также создаёт возможности для постепенной смены поколений и внедрения современных образовательных методик.

2. Структура педагогических кадров в зависимости от формы трудоустройства

Таблица 2.2.2 Анализ структуры педагогических кадров в зависимости от формы трудоустройства по специальностям на 01/09/2025

Специальность	Всего педагогов, обслуживающих специальность, чел	Доля штатных сотрудников, %	Доля совместителей, %
Начальное образование	38	86,84	13,6
Дошкольное воспитание (воспитатель)	43	81,3	18,7
Дошкольное воспитание (муз.рук.)	51	64,7	35,3
Социальное обслуживание	35	74,3	25,7
Административные услуги и делопроизводство	37	78,4	21,6
Туризм	38	71,1	28,9
Библиотековедение и информационное обслуживание	15	74	26

Анализ структуры педагогических кадров колледжа на 2025–2026 учебный год показывает, что все специальности полностью обеспечены педагогическими кадрами. Доля штатных сотрудников варьируется от 65% до 87%, в то время как совместители составляют от 14% до 35% в зависимости от специальности. Привлечение совместителей — это привлечение специалистов с рынка труда, что позволяет обеспечить актуальность образовательных программ и соответствие подготовки выпускников требованиям современного рынка труда. Такой подход способствует сочетанию стабильной штатной работы педагогов с практическим опытом профессионалов отрасли, повышая качество обучения и практическую направленность образовательного процесса.

3. Средний возраст педагогических кадров.

Таблица 2.2.3 Анализ среднего возраста педагогических кадров по специальностям на 01/09/2025

Специальность	Средний возраст педагогов, лет
---------------	--------------------------------

Дошкольное воспитание (воспитатель)	48,5
Дошкольное воспитание (музыкальный руководитель)	44,9
Начальное образование	47,3
Административные услуги и делопроизводство	48,3
Социальное обслуживание	48,7
Туризм	50,4
Библиотечное дело и информационное обслуживание	54,2
<i>Среднее значение по специальностям</i>	48,9

Анализ данных таблицы 2.2.3 показывает, что средний возраст педагогических кадров колледжа составляет 48,9 лет, что свидетельствует о зрелом и устойчивом кадровом составе с высоким уровнем профессиональной компетентности и опытом работы в системе образования.

Наиболее молодой педагогический коллектив наблюдается по специальности «Дошкольное воспитание (музыкальный руководитель)» — средний возраст 44,9 года, что говорит о поступательном обновлении кадров и привлечении молодых специалистов.

Самый высокий средний возраст отмечен у преподавателей специальности «Библиотечное дело и информационное обслуживание» — 54,2 года, что отражает необходимость постепенного обновления и омоложения кадрового состава в данной области.

В целом возрастная структура педагогов колледжа сбалансирована, сочетая опытных специалистов и педагогов среднего возраста, что создаёт оптимальные условия для преемственности профессиональных традиций и инновационного развития образовательного процесса.

4. Квалификация педагогических кадров.

Таблица 2.2.3 Анализ штатных преподавателей в соответствии с SEMO, стандарт 5 на 1/09/2025

Критерий	Количество	Процент
МСКО 7	44	96
МСКО 6	46	100
Научное звание	1	2
Высшая дидактическая степень	5	11
1 дидактическая степень	13	28
2 дидактическая степень	17	37
Без дидактической степени	11	24

Анализ данных таблицы 2.2.3 показывает, что кадровый состав колледжа полностью соответствует требованиям SEMO, стандарт 5, что свидетельствует о высоком уровне квалификации педагогов и устойчивости кадрового потенциала.

Из общего числа преподавателей 100% имеют высшее образование (уровень МСКО 6), а 96% — образование уровня МСКО 7, что обеспечивает выполнение образовательных программ на высоком профессиональном уровне.

Почти три четверти педагогов (76%) обладают дидактическими степенями, из них 11% — высшую, 28% — первую и 37% — вторую, что отражает значительный опыт и высокий уровень методической компетентности.

Наличие 1 преподавателя с научным званием свидетельствует о научном потенциале колледжа и возможности дальнейшего развития исследовательской деятельности.

В целом кадровый состав можно охарактеризовать как стабильный, квалифицированный и соответствующий современным требованиям профессионального образования.

5. Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования учащихся.

О степени удовлетворенности качеством организации профессиональной подготовки свидетельствуют результаты анкетирования учащихся.



Рис. 2.2.1. Ответы респондентов на вопрос «Преподаватель применяет на уроке и предоставляет для подготовки к урокам методические пособия (учебники, задачки, гиды, презентации, прочий методический материал)»



Рис. 2.2.2. Ответы респондентов на вопрос «Оцените эффективность применения педагогами WEB-инструментов (Преподаватель эффективно применяет WEB-инструменты (Power Point, Kahoot, Classroom, Learning-apps, Wordwall и др.) для помощи учащемуся в усвоении дисциплины)»



Рис. 2.2.3. Ответы респондентов на вопрос «насколько преподаватель эффективно управляет поведением учащихся на уроке»



Рис. 2.2.4. Ответы респондентов на вопрос «Насколько преподаватель активно и эффективно вовлекает учащихся в обучающую деятельность на уроке»

На основании опроса учащихся можно сделать вывод, что большинство педагогов колледжа демонстрируют высокий уровень профессиональной компетентности и эффективного взаимодействия с обучающимися. Так, 86% студентов отмечают регулярное использование методических материалов, а 79% — высокую эффективность применения WEB-инструментов. Подавляющее большинство учащихся оценивают управление поведением на уроке и вовлечение студентов как высокоэффективное (71% и 69% соответственно), что свидетельствует о сформированном педагогическом мастерстве и активном использовании современных образовательных технологий.

Вместе с тем, небольшая доля учащихся (от 2 до 15%) оценивает отдельные аспекты работы преподавателей ниже среднего, что указывает на необходимость целенаправленной работы с отдельными педагогами для повышения эффективности их методов и максимального вовлечения всех учащихся в образовательный процесс.

6. Оценка качества образовательного процесса по результатам анкетирования родителей.

Родители учащихся также принимают участие в анкетировании и оценивают качество образовательных услуг.

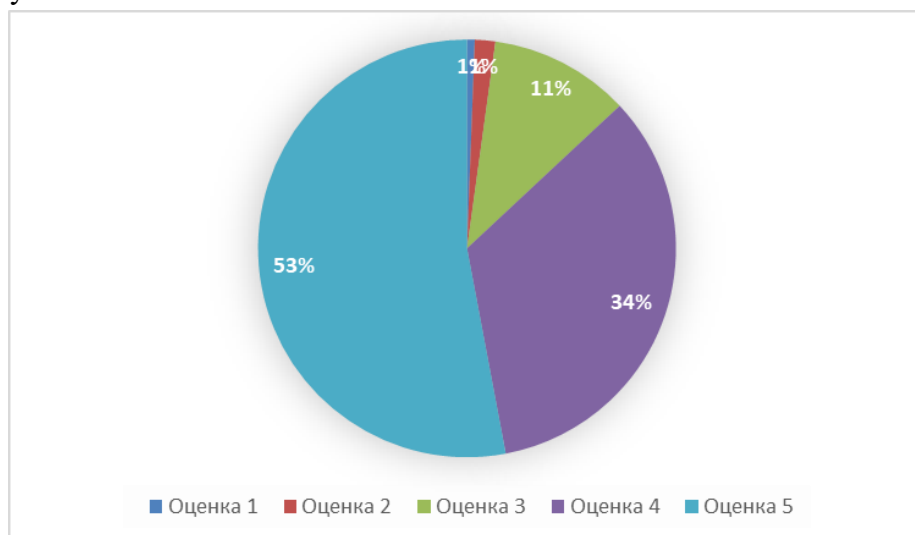


Рис. 2.2.5. Ответы респондентов на 1 вопрос «Оцените от 1 до 5 уровень преподавания предметов лицейского цикла в колледже»

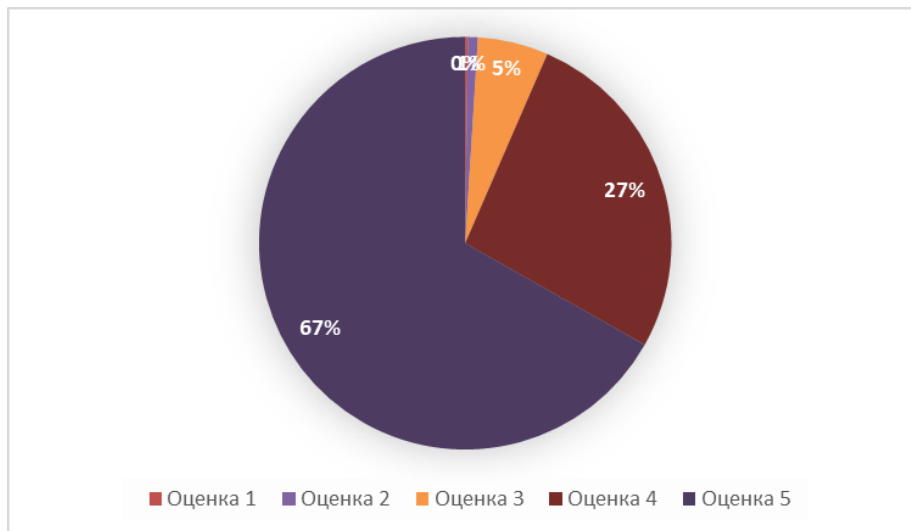


Рис. 2.2.6. Ответы респондентов на вопрос «Оцените от 1 до 5 уровень преподавания специальных дисциплин в колледже»

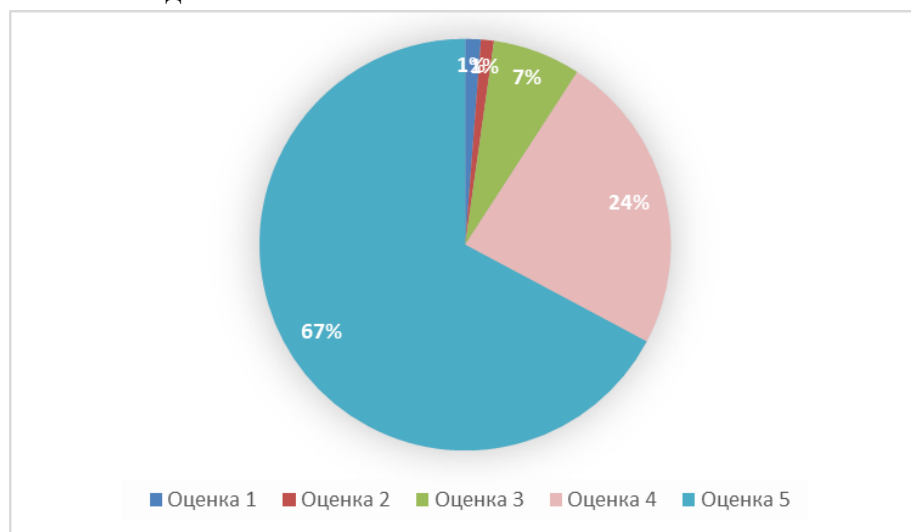


Рис. 2.2.7. Ответы респондентов на 1 вопрос «Оцените от 1 до 5 уровень организации практики в колледже»

Анализируя результаты анкетирования родителей, можно сделать вывод о высоком уровне доверия к образовательной деятельности колледжа. 63% родителей оценили преподавание базовых дисциплин на «5» и 32% на «4», что свидетельствует о профессионализме педагогов и их умении организовать качественный образовательный процесс. Оценка преподавания профильных дисциплин ещё выше: 66,8% родителей поставили «5», 26,7% — «4», что подтверждает, что более 93% родителей полностью удовлетворены качеством профессиональной подготовки и видят, что учащиеся приобретают необходимые знания и навыки по выбранной специальности.

Кроме того, организация практики также получила высокие оценки: 67,2% родителей поставили «5» и 23,6% — «4», что даёт более 90% положительных отзывов. Эти показатели свидетельствуют о системной работе колледжа по обеспечению практической и теоретической подготовки учащихся на высоком уровне и формируют положительный имидж учреждения среди родителей и общественности.

2.3 Учащиеся

Учащиеся являются основной целевой группой колледжа. От уровня их подготовки, мотивации и успеваемости напрямую зависит качество образовательного процесса и достижения стратегических целей учреждения.

Полученные данные позволяют оценить текущий уровень освоения образовательных

программ, выявить сильные стороны и определить направления для повышения эффективности работы с обучающимися.

1. Контингент учащихся.

Таблица 2.3.1 Контингент учащихся на 01/09/2025

№	Название	Данные
1.	Количество учащихся на 01.09.2025	647
2.	Количество учащихся по курсам	Anul I - 171 Anul II - 152 Anul III –171 Anul IV - 153
3.	Бюджет	312
4.	Контракт	335
5.	Мальчики	144
6.	Девочки	503

По гендерному составу наблюдается значительное преобладание девушек (503 человек, 78%) при меньшей доле юношей (144 человека, 22%). Такая структура объясняется спецификой предлагаемых специальностей, где традиционно выше интерес со стороны девушек. Общий анализ показывает, что колледж обладает устойчивым и разноплановым ученическим контингентом, что создаёт благоприятные условия для реализации образовательных программ.

2. Учащиеся из группы риска.

Таблица 2.3.2 Учащиеся из группы риска
На 01/09/2025 учебном году

№	Название	Количество
1.	Дети с ограниченными возможностями	18
2.	Дети, оставшиеся без попечения родителей	8

Анализ показывает, что в составе контингента учащихся колледжа на 01.09.2025 присутствуют учащиеся из группы социального риска: 18 учащихся с ограниченными возможностями и 8 учащихся, оставшихся без попечения родителей. Наличие таких категорий обучающихся подчёркивает социальную миссию колледжа и его роль в обеспечении доступности профессионального образования для уязвимых групп населения.

Это требует от учреждения не только реализации образовательных программ, но и создания условий для психолого-педагогической поддержки, социальной адаптации и интеграции учащихся в учебную и профессиональную среду.

3. Доля выпуска.

Таблица 2.3.4 Информация о выпуске 2023 - 2025

№	Код	Специальность	2023		2024		2025	
			Кол-во уч-ся	% выпуска	Кол-во уч-ся	% выпуск а	Кол-во уч-ся	% выпуска
1.	11310	Начальное образование	26	87	28	93	26	87

2.	11210	Дошкольное воспитание (Воспитатель)	25	83	24	80	28	93
3.	11210	Дошкольное воспитание (муз. рук)	10	50	15	75	11	55
4.	92310	Социальное обслуживание	25	83	24	80	21	70
5.	41510	Административные услуги и делопроизводство	28	93	28	93	28	93
6.	101510	Туризм	23	77	25	83	23	77
7.	21510	Вокал	-		-		3	
8.	21520	Инструментальное исполнительство	-		-		7	
Всего			137	79	144	84	147	79

В среднем за 2023–2025 годы колледж удерживает уровень выпуска учащихся на отметке выше 80%, что соответствует высоким стандартам результативности образовательного процесса. Это подтверждает качество подготовки, устойчивость контингента и способность колледжа обеспечивать доведение учащихся до завершения обучения. При этом сохранение высоких показателей по ключевым специальностям и расширение перечня выпускных направлений свидетельствуют о положительной динамике развития и укреплении позиций колледжа в системе профессионального образования.

Вместе с тем, по отдельным направлениям отмечается более низкий процент выпуска, например, «Дошкольное воспитание (музыкальный руководитель)» (50–75%) и «Социальное обслуживание» (70–83%), что требует дополнительного внимания к причинам отсева учащихся и повышению мотивации к завершению обучения.

2.4 Инфраструктура и материально - техническая база

1. Общая характеристика инфраструктуры

Таблица 2.4.1 Общая информация об инфраструктуре колледжа

Показатель	Количество	Примечание
Количество учебных корпусов	2	Адрес: мун. Комрат, ул. Ленина 160
Количество аудиторий для групповых занятий	30	Из них оснащены мультимедиа – 30
Количество аудиторий для индивидуальных занятий	9	Из них оснащены музыкальными инструментами: фортепиано, аккордеон и др. - 9
Лаборатории	4	Химия, физика, 2 компьютерных класса
Специализированные кабинеты	3	Специальности: Начальное образование - 1 Дошкольное воспитание - 2
Библиотека	1	Наличие читального зала
Спортивные залы/площадки	2	Типы: зал, спортплощадка
Общежития	2	Вместимость 1 общежития - 240

Анализ данных таблицы 2.4.1 позволяет сделать вывод о том, что инфраструктура колледжа является развитой и отвечает основным требованиям для обеспечения образовательного процесса.

Колледж располагает двумя учебными корпусами, что обеспечивает рациональное распределение учебных потоков и организацию образовательной деятельности по различным специальностям. Всего функционирует 30 аудиторий для групповых занятий, полностью оснащённых мультимедийным оборудованием, и 9 кабинетов для индивидуальных занятий, где созданы условия для музыкального и практического обучения (фортепиано, аккордеон и др.).

Наличие четырёх лабораторий (по химии, физике и два компьютерных класса) и трёх специализированных кабинетов по направлениям подготовки («Начальное образование» и «Дошкольное воспитание») обеспечивает практико-ориентированный подход и способствует формированию профессиональных компетенций учащихся.

В структуре колледжа функционируют библиотека с читальным залом, спортивный зал и площадка, а также два общежития общей вместимостью 480 мест, что позволяет удовлетворить потребности иногородних студентов в проживании.

В целом инфраструктура колледжа характеризуется как функциональная, современная и соответствующая требованиям образовательных стандартов, обеспечивающая реализацию образовательных программ на высоком уровне.

В перспективе необходимо продолжить работу по укреплению материально-технической базы, в частности — по оснащению специализированных кабинетов по другим специальностям, что позволит расширить возможности для практико-ориентированного обучения, повысить качество образовательного процесса и соответствие инфраструктуры современным требованиям рынка труда.

2. Информационно-коммуникационные технологии

Таблица 2.4.2 Оснащённость колледжа ИКТ

Наименование	Количество
Компьютеры	89
Ноутбуки	17
Интерактивные доски	23
Проекторы	2
Принтеры	31
Телевизоры	11
Экраны	5
Система аудио и видео - актовй зал	1
Камеры	15

Анализ состояния цифрового и технического оснащения колледжа показывает, что образовательное учреждение располагает достаточной базой для реализации современных образовательных технологий.

В колледже насчитывается 89 стационарных компьютеров и 17 ноутбуков, что обеспечивает стабильный доступ преподавателей и студентов к электронным ресурсам. Наличие 23 интерактивных досок, 2 проекторов и 5 экранов позволяет активно внедрять мультимедийные и интерактивные формы обучения.

Техническое сопровождение учебного процесса поддерживается 31 принтером, 11 телевизорами и системой аудио- и видеотрансляции в актовом зале, что обеспечивает проведение массовых и презентационных мероприятий на высоком уровне.

В целом уровень цифровизации и технической оснащённости колледжа можно оценить как достаточный и динамично развивающийся. В перспективе рекомендуется обновление компьютерной техники, расширение мультимедийных средств и развитие цифровой образовательной платформы, что позволит повысить качество образовательного процесса и цифровую компетентность всех участников обучения.

3. Библиотечно-информационный центр

Таблица 2.4.3 Фонд и ресурсы библиотеки

Показатель	Данные	Примечание
Количество библиотек	1	Центральная библиотека колледжа
Наличие читального зала	Да	25 посадочных мест
Общее количество экземпляров литературы	12 480	включая учебную и художественную литературу
Учебные издания по специальностям	8 320	обновление ежегодно
Электронный фонд	540 единиц	учебно-методические материалы, e-book
Компьютеры для пользователей	6	с доступом к Интернету
Подписка на периодику	8 наименований	местные и республиканские издания
Доступ к электронным образовательным ресурсам	Да	платформа e-learning, библиотека Comrat State University

Библиотека колледжа является информационно-образовательным центром, обеспечивающим учебный процесс и самостоятельную работу учащихся. Наличие читального зала и достаточного книжного фонда (более 12 тыс. экземпляров) позволяет охватить практически все направления подготовки. Ежегодное обновление учебных изданий способствует актуализации образовательных материалов.

Развитие электронного фонда и подключение к внешним образовательным ресурсам отражает постепенный переход библиотеки к гибридной модели обслуживания, сочетающей традиционные и цифровые источники информации. Наличие компьютеров с доступом к Интернету обеспечивает учащимся возможность использования онлайн-баз данных, электронных журналов и образовательных платформ.

В перспективе библиотеке рекомендуется продолжить работу по расширению электронного каталога, и внедрению системы электронного учёта посещений и выдачи литературы, что повысит эффективность обслуживания и качество информационной поддержки образовательного процесса.

4. Социально-бытовая инфраструктура

Таблица 2.4.4 Социально-бытовые условия для учащихся

Объект	Количество	Вместимость/охват	Примечание
Общежитие	2	480 мест	условия проживания
Столовая/буфет	-	-	
Медицинский кабинет	1	—	наличие медсестры
Доступность для учащихся с ОВЗ	9 кабинетов на 1 этаже	—	наличие пандусов

Можно сделать вывод, что в колледже созданы достаточные социально-бытовые условия, обеспечивающие комфорт и безопасность обучающихся.

- Два общежития на 480 мест позволяют полностью удовлетворить потребности иногородних учащихся в проживании. Условия проживания соответствуют минимальным санитарным и бытовым требованиям.
- Наличие медицинского кабинета и штатной медицинской сестры обеспечивает постоянный контроль за состоянием здоровья учащихся и своевременное оказание первичной помощи.
- В учебном корпусе обеспечена доступность для учащихся с ограниченными возможностями здоровья — оборудованы пандусы, санузел, предусмотрены адаптированные кабинеты на первом этаже.
- Отсутствие столовой является сдерживающим фактором в формировании полноценной социальной инфраструктуры.

В целом социально-бытовые условия можно охарактеризовать как удовлетворительные и функциональные, при этом приоритетом на ближайший период должно стать создание условий для организации питания учащихся и дальнейшее расширение мер по инклюзивной доступности.

5. Безопасность и охрана труда

Таблица 2.4.5 Условия безопасности в колледже

Показатель	Наличие/количество	Примечание
Система пожарной сигнализации	Да	дата проверки - ноябрь 2025
Видеонаблюдение	1	охват территории - фойе
Медпункт	Да	часы работы 8/00 - 17/00
План эвакуации	Да	актуализирован

На основании данных таблицы 2.4.5 можно отметить, что в колледже созданы и поддерживаются в актуальном состоянии необходимые условия безопасности, соответствующие установленным нормам.

- Наличие пожарной сигнализации и плана эвакуации, прошедших актуализацию, свидетельствует о системном подходе к обеспечению противопожарной безопасности.
- Огнетушители размещены во всех корпусах, что позволяет оперативно реагировать в случае чрезвычайной ситуации.
- Функционирование видеонаблюдения в фойе способствует контролю за входом и выходом учащихся и персонала, повышая общий уровень безопасности и ответственности.
- Наличие медпункта с полным рабочим графиком (8:00–17:00) обеспечивает возможность оказания первичной медицинской помощи учащимся и сотрудникам.

В целом, систему безопасности колледжа можно охарактеризовать как устойчивую и функциональную, однако целесообразно рассмотреть возможность расширения охвата системы видеонаблюдения на другие зоны учреждения для повышения уровня контроля и профилактики рисков.

6. Оценка материально - технической базы по результатам анкетирования родителей.

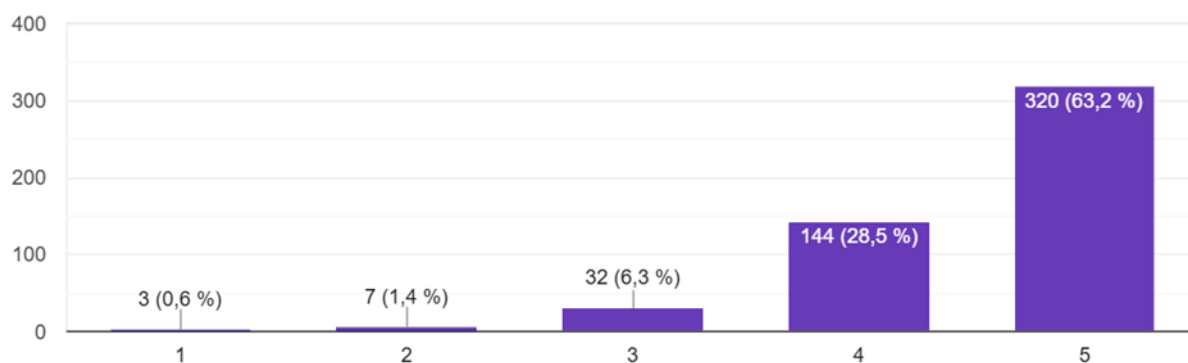


Рис. 2.4.1 Ответы респондентов на вопрос «Оцените от 1 до 5 уровень материально-технического обеспечения колледжа»

Большинство родителей — 63,2% — оценили уровень материально-технического обеспечения колледжа на высшую оценку «5», что свидетельствует о высоком уровне удовлетворённости условиями обучения. Ещё 28,5% поставили оценку «4», что также является положительным результатом.

Таким образом, суммарно 91,7% родителей положительно оценивают состояние материально-технической базы колледжа, что подтверждает эффективное управление ресурсами и создание комфортных условий для образовательного процесса.

Небольшая доля респондентов (около 8,3%) поставили оценки от 1 до 3, что может указывать на необходимость дальнейшего совершенствования отдельных аспектов инфраструктуры — например, обновления оборудования или улучшения отдельных учебных помещений.

3. Социальное партнёрство и сотрудничество

Система социального партнёрства является важным компонентом профессионального образования. Налаженные связи с организациями, предприятиями и учреждениями способствуют эффективной организации практики, повышению качества подготовки специалистов и обеспечению их трудоустройства.

Таблица 3.1 Социальные партнёры колледжа в 2025 г.

№	Наименование организации	Направление сотрудничества	Формы взаимодействия	Результаты сотрудничества
1.	Посольство США в РМ	В рамках участия в программе Фулбрайт - участие волонтера из Америки Кирстен Мироп в качестве помощника преподавателей английского языка в течение 2024 - 2025 учебного года	Клуб американский Уроки английского языка - 20 уроков еженедельно	Повышение уровня владения английским языком среди учащихся, развитие межкультурной коммуникации, внедрение инновационных методов преподавания
2.	Болгарская община РМ	Участие в Национальной программе «Родной язык и культура за границей» в рамках проекта «Сохранение болгарского поколения»	Изучение болгарского языка, истории, кружок болгарской музыки и танцев	Сохранение этнокультурного наследия, укрепление национальной идентичности учащихся, развитие межкультурной компетентности
3.	Управление занятости населения АТО Гагаузия	Содействие трудоустройству выпускников колледжа	Круглые столы	Увеличение уровня трудоустройства выпускников, актуализация информации о потребностях рынка труда
4.	ПУ Колледж Михая Еминеску, г. Сороки	Организация обмена учащимися колледжа в рамках мобильности	Мобильность учащихся	Расширение профессионального и культурного кругозора учащихся, обмен передовым опытом обучения
5.	ПУ Аграрно-технический колледж, с. Светлый	Организация обмена педагогами колледжа в рамках мобильности	Мобильность педагогов	Совершенствование педагогических компетенций, внедрение инновационных методов обучения
6.	Центр здоровья мун. Комрат	Организация культурно-массовых мероприятий, мастер-классов, лекций	Лекционные встречи с врачами Центра	Формирование культуры здорового образа жизни среди учащихся, профилактика

				заболеваний
7.	Комратский Государственный Университет	Реализация практики, научно-методическая деятельность, профориентационная работа	Проведение практики, участие в международных научно-практических конференциях, реализация кампании «Обучайся в Молдове»	Расширение академических связей, повышение уровня научно-исследовательской работы, активизация профориентационной деятельности среди выпускников
8.	ТЛ имени Гаврила Гайдаржи, мун. Комрат	Реализация практики, обмен опытом, профориентационная работа с выпускниками 9-х классов	Проведение практики, повышение профессионального мастерства преподавателей, реализация кампании «Караван профессий»	Повышение качества практической подготовки учащихся, укрепление профессиональных связей между преподавателями, рост интереса выпускников лица к специальностям колледжа
9.	Гимназия им. С. Курогло, мун. Комрат	Научное сотрудничество	Организация мероприятий	Повышение уровня методической и исследовательской активности учащихся, развитие научно-практического взаимодействия
10.	Музей истории с.Бешалма	Обучение и воспитание молодёжи при эффективном использовании культурно - образовательных ресурсов музея	Мероприятия, музейные уроки, лекции, конкурсы, интеллектуальные игры	Расширение кругозора учащихся, формирование гражданской и культурной идентичности, развитие интереса к истории родного края
11.	Общественная организация «Смысл жизни»	Изучение английского языка через встречи с волонтерами из США	Уроки английского языка	Развитие коммуникативных навыков учащихся, повышение мотивации к изучению английского языка, углубление знаний о культуре США

Представленные данные свидетельствуют о широком спектре партнёрских связей колледжа, охватывающих образовательные учреждения, государственные структуры, культурные организации и международные программы. Сотрудничество осуществляется как на национальном, так и на международном уровнях, что способствует повышению качества образовательного процесса, развитию профессиональных и языковых компетенций учащихся. Реализация совместных проектов с вузами, музеями, посольствами и общественными организациями обеспечивает интеграцию колледжа в образовательное и культурное пространство региона, способствует укреплению его имиджа как современного и открытого учебного заведения. Полученные результаты подтверждают эффективность партнёрских отношений и необходимость их дальнейшего расширения и углубления.

Таблица 3.2 Партнёры колледжа - базы реализации практики учащихся в 2025 г.

Nr.	programul de formare prof.	organizația
1	Învățământ primar	Liceul teoretic G. Gaidarji, mun. Comrat Liceul teoretic N.Tretiacov, mun. Comrat Gimnaziu V.Topal s.Congaz Gimnaziul Doljnenco or.Vulcănești AO «Perspectiva vieții» s. Svetlîi Școală sportivă S. Chiroglo mun. Ceadâr - Lunga
2	Educație timpurie (Educator)	IET nr.5 mun.Comrat IET №6, mun. Comrat IET №9, mun. Comrat IET Foișor s. Tomai IET №8 Zolotoi kliucik mun.Vulcănești
3	Educație timpurie (Cond.muzical)	IET №4, mun. Comrat IET №5, mun. Comrat IET №6, mun. Comrat IET №9, mun. Comrat IET №7, mun. Comrat
4	Asistență socială	Directia generala a sanatații și asistentei sociale UTA Gagauzia Centru de reabilitare «Fidanjic» mun.Comrat CRSPPT cu HIV «Împreună pentru viața» mun.Comrat Primaria mun. Comrat AO Tineretul Gagauziei AXIS
5	Serv.admin.și secretar	Directia generala a sanatații și asistentei sociale UTA Gagauzia Liceul teoretic G. Gaidarji, mun. Comrat Liceul teoretic D.Caracioban mun. Comrat Universitatea de stat din Comrat Primaria mun.Comrat Liceul teoretic N.Tretiacov, mun. Comrat Centrul științific UTAG M.Marunevici Curtea de apel Comrat SRL Asena Textil
6	Turism	Muzeul raional de istorie mun.Comrat Centrul științific UTAG M.Marunevici SRL Komur AT SRL Casa Universal (RACU) SRL Vinuri de Comrat Mellangos Companie SRL (Augusto) SRL DMI-DI Lux ALDEN - TOUR mun. Comrat
7	Interpretare instrumentală	Școală muzicală pentru copii mun.Comrat
8	Canto	Anamblu de dans și cântec Kadinja
9	Biblioteconomie și asistența informațională	Biblioteca centrală UTAG Biblioteca pentru copii mun.Comrat Universitatea de Stat din Comrat

Представленные данные показывают, что колледж выстроил широкую и устойчивую сеть партнёрских организаций, обеспечивающих качественную реализацию практической подготовки учащихся по всем направлениям профессионального образования. Партнёры включают образовательные учреждения, органы публичного управления, культурные центры, библиотеки, музеи, неправительственные организации и частные предприятия региона.

Такое разнообразие баз практики способствует формированию у учащихся практических компетенций, соответствующих современным требованиям рынка труда. Особенно важно, что в

сотрудничестве активно участвуют и экономические агенты, что обеспечивает реальную интеграцию учащихся в профессиональную среду.

Кроме того, участие учреждений культуры, здравоохранения и социальной защиты создаёт возможности для междисциплинарного обучения и развития социально значимых компетенций. Таким образом, система партнёрств колледжа является одной из сильных сторон образовательного процесса, обеспечивая высокий уровень практической подготовки и трудоустройства выпускников.

4. Профориентационная деятельность

Профориентационная деятельность колледжа направлена на формирование положительного общественного мнения и укрепление бренда учреждения. Через социальные сети, участие в региональных мероприятиях и публикации в СМИ формируется привлекательный образ колледжа как современного и надёжного образовательного учреждения, что способствует увеличению привлекательности учебного заведения для абитуриентов, а также повышению уровня доверия со стороны работодателей, что, в свою очередь, обеспечивает спрос выпускников для трудоустройства.

Таблица 4.1 Формы профориентационной деятельности колледжа

№	Направление	Формы работы	Периодичность	Результаты
1	Социальные сети	Ведение страниц в Instagram, Facebook, официального сайта колледжа	постоянно	Рост подписчиков, повышение узнаваемости, активная обратная связь с общественностью
2	СМИ	Публикации, интервью	по мере событий	Расширение аудитории, повышение уровня доверия к колледжу
3	Профориентация абитуриентов	Выездная кампания «Караван профессий»	20 учебных заведений в год	Реализация плана приёма, повышение мотивации выпускников 9 классов к поступлению
4		Конкурс «Фестиваль профессий»	ежегодно	Формирование позитивного имиджа колледжа, демонстрация достижений учащихся
5		День открытых дверей	ежегодно	Увеличение количества абитуриентов, укрепление взаимодействия с родителями
6	Профориентация учащихся	Реализация практики на базе экономических агентов — потенциальных работодателей	постоянно	Рост числа выпускников, трудоустроенных по специальности
7		Организация круглых столов с участием представителей Управления занятости, работодателей и выпускников	ежегодно	Определение актуальных потребностей рынка труда, корректировка программ подготовки
8		Конкурс «Лучший в профессии»	ежегодно	Повышение профессиональной мотивации учащихся, развитие конкурентоспособности
9		Распределение на работу выпускников педагогических	ежегодно	Эффективное трудоустройство выпускников, снижение

		специальностей в соответствии с потребностями рынка труда		несоответствия между подготовкой и запросами рынка
10	Сотрудничество с рынком труда	Партнёрство с работодателями, участие в ярмарках вакансий, заключение договоров	постоянно	Расширение сети партнёров, повышение показателя трудоустройства выпускников

Деятельность колледжа в области продвижения имиджа и профориентации носит системный и многоплановый характер. Использование социальных сетей и СМИ обеспечивает широкое информационное присутствие и способствует формированию положительного общественного мнения о колледже.

Профориентационная работа ведётся как с абитуриентами, так и с действующими учащимися. Акции «Караван профессий», «День открытых дверей» и «Фестиваль профессий» позволяют продемонстрировать потенциал учебного заведения и повысить привлекательность специальностей.

Особое внимание уделяется взаимодействию с работодателями и Управлением занятости, что способствует реальному трудоустройству выпускников и корректировке образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда.

Таким образом, система профориентации и продвижения имиджа колледжа является устойчивым элементом его стратегического развития и играет ключевую роль в формировании позитивного имиджа образовательного учреждения в стране.

5. Финансовые ресурсы

Колледж функционирует по принципу самораспределения финансовых средств, что означает самостоятельное планирование, использование и распределение бюджетных и внебюджетных ресурсов в пределах утверждённого бюджета. Такая форма финансового управления обеспечивает гибкость, прозрачность и ответственность в принятии решений, способствует повышению эффективности расходов и стимулирует рациональное использование ресурсов.

Деятельность учреждения в этой области регулируется Постановлением Правительства Республики Молдова № 870 от 22 августа 2006 года «О внедрении механизма самоуправления финансовыми средствами в образовательных учреждениях», а также действующими нормативными актами Министерства Образования и Исследований Республики Молдова.

Финансирование деятельности колледжа осуществляется за счёт средств государственного бюджета, платежей за обучение на контрактной основе, а также внебюджетных поступлений, включая гранты, спонсорскую помощь и доходы от предоставления платных услуг.

Финансовые ресурсы колледжа представляют собой основу устойчивого функционирования и развития образовательного учреждения. Эффективное управление финансами обеспечивает реализацию образовательных программ, укрепление материально-технической базы, повышение квалификации кадров и создание комфортных условий для обучения и труда.

Таблица 3.1. Общие объёмы финансирования колледжа (2021–2025 гг.)

Учебный год	Общий объём бюджета (тыс. лей)	Из бюджета государства	Средства от контрактов	Внебюджетные средства (гранты, проекты)
2021–2022	13885,6	11159,3	1672,9	1053,4
2022–2023	18337,1	11373	2053,5	4910,6
2023–2024	18350,2	15002,0	2920,8	2676,1
2024–2025	15464,5	12574,2	2890,3	220,4

Анализ динамики общего бюджета показывает устойчивое финансирование деятельности колледжа при изменяющейся структуре источников поступлений.

- В период 2021–2023 гг. наблюдался рост общего объема бюджета с 13 885,6 тыс. лей до 18 350,2 тыс. лей (+32%), что связано с реализацией крупных проектов и привлечением грантовых средств.
- В 2024–2025 гг. произошло умеренное сокращение бюджета (до 15 464,5 тыс. лей), что объясняется завершением ряда инфраструктурных проектов и уменьшением внебюджетного финансирования.

Основную долю составляют средства государственного бюджета (70–82%), при этом контрактные поступления стабильно растут (до 2 890,3 тыс. лей в 2025 г.), что подтверждает устойчивый спрос на образовательные услуги.

Таблица 3.2. Общие объемы финансирования общежитий (2021–2025 гг.)

Учебный год	Общий объем бюджета (тыс. лей)	Из бюджета государства	Средства от контрактов	Внебюджетные средства (гранты, проекты)
2021–2022	5362,6	2174,9	1928,1	1259,6
2022–2023	5923,8	3175,4	2200,7	547,7
2023–2024	6297,4	3117,4	2632,3	-
2024–2025	5786,2	3117,4	668,8	-

Расходы на содержание общежитий также характеризуются стабильностью. Среднегодовой объем финансирования — около 5,8–6,3 млн лей.

- Основным источником остаются бюджетные и контрактные средства, при этом внебюджетные поступления постепенно снижаются по мере завершения проектов.
- Приоритет направлен на капитальные ремонты и коммунальные услуги, что улучшает условия проживания учащихся и соответствует современным требованиям безопасности и комфорта.

Таблица 3.3. Структура расходов бюджета колледжа

Статья расходов	2022	2023	2024	2025
Заработная плата и налоги	10810,6	12729,1	15834,4	15789,1
Коммунальные услуги	1048,8	796,7	1205,2	1558,7
Материально-техническая база	282,1	354,0	199,9	58,3
Капитальные ремонты	770,6	-	867,2	39,4
Повышение квалификации	-	7,8	9,8	11,4
Прочие расходы	-	-	320,5	140,7

Таблица 3.4. Структура расходов бюджета общежитий

Статья расходов	2022	2023	2024	2025
Заработная плата и налоги	1462,4	1426,7	1979,9	2132,2
Коммунальные услуги	2550,9	4092,7	1548,7	1824,7
Материально-техническая база	499,2	418,7	1074,0	72,1
Капитальные ремонты	-	810,8	547,7	2341,6
Прочие расходы	-	-	1023,6	-

На протяжении 2022–2025 гг. структура расходов сохраняет социально ориентированный характер:

- Заработная плата и налоги составляют более 80% общего бюджета, что отражает кадрово-интенсивный характер образовательного процесса.
- Расходы на коммунальные услуги увеличились почти вдвое (с 1 048,8 до 1 558,7 тыс. лей), что связано с ростом тарифов и расширением инфраструктуры.

- Инвестиции в материально-техническую базу и капитальные ремонты варьируются в зависимости от участия в проектах (наибольшие объёмы в 2022–2023 гг.).
- Постоянно увеличиваются расходы на повышение квалификации педагогов, что свидетельствует о системном подходе к развитию кадрового потенциала.

Таблица 3.3. Внебюджетные поступления

Источник	2022	2023	2024	2025
Аренда	29,8	44,4	43,7	
Гранты	-	-	427,4	
Спонсорская помощь	288,6	-	384,5	
Платные услуги	56,8	110,8	82,8	220,4
Проекты	678,2	4755,4	1737,7	

Колледж активно развивает внебюджетную деятельность.

- Наибольшие поступления зафиксированы в 2023 г. — 4 755,4 тыс. лей, что связано с реализацией международных проектов и грантовых программ.
- Основные источники: платные услуги, аренда помещений, спонсорская помощь и гранты, доля которых составляет от 10 до 30% годового бюджета.
- В 2024–2025 гг. наблюдается спад внебюджетных поступлений из-за завершения крупных проектов, однако сохраняется потенциал для дальнейшего участия в международных инициативах.

Таблица 3.4 Привлечение средств через проекты за 2020 - 2025 гг.

№	Год	Наименование проекта	Цель	Партнёры	Сумма
1.	2020	Установка солнечных батарей	Повышение энергоэффективности учреждения, снижение расходов на электроэнергию и внедрение экологически устойчивых технологий.	Посольство Республики Литвы в Республике Молдова, Министерство окружающей среды Литвы	45 000 евро
2.	2021	Реконструкция системы отопления учебного корпуса	Обеспечение комфортных температурных условий в учебных помещениях, улучшение энергоэффективности и снижение эксплуатационных затрат.	Министерство образования и исследований РМ	414 142,11 леев
3.	2021	Ремонт крыши учебного корпуса	Предотвращение теплопотерь и защита здания от протечек, продление срока эксплуатации здания.	Контрибуции из средств Исполнительного комитета АТО Гагаузия	1 227 900 леев
4.	2022	Реконструкция системы отопления в общежитии №1	Создание безопасных и комфортных условий проживания учащихся, повышение энергоэффективности общежития.	Министерство образования и исследований РМ	1 259 581,3

5.	2022	Ремонт спортивного зала	Улучшение условий для проведения занятий по физическому воспитанию и внеклассной спортивной деятельности учащихся.	Посольство Польши в РМ	34 500 евро
6.	2022	Приобретение музыкальных инструментов через GIZ	Повышение качества профессиональной подготовки учащихся музыкальных специальностей за счёт обновления материально-технической базы.	Примэрия мун. Комрат	348 250 леев
7.	2023	Ремонт душевых комнат в общежитии №2	Повышение санитарно-бытовых условий проживания учащихся, обеспечение гигиенических стандартов.	Министерство образования и исследований РМ	547 737,56
8.	2023	Патриотический проект «Студенты — ученикам»	Формирование гражданской активности, патриотического воспитания и укрепление связей между колледжем и учебными заведениями региона.	Управление Молодёжи и Спорта АТО Гагаузия	3 600 леев
9.	2024	Ремонт душевых комнат и раздевалок спортивного зала	Улучшение санитарно-гигиенических условий и создание комфортной среды для занятий спортом.	Посольство Польши в РМ	20 000 евро
10.	2022–2024	Социальный проект «Concordia»	Поддержка социально уязвимых учащихся, развитие инклюзивного образования и социальной интеграции.	Социальный центр Concordia с. Конгаз	88 000 леев (44 бенефициара)
11.	2022–2024	Субпроект «Создание современных условий в колледже имени Михаила Чакира, Комрат для формирования специалистов, востребованных на рынке труда» (в рамках проекта «Высшее образование в Молдове»)	Модернизация инфраструктуры колледжа, внедрение современных стандартов обучения и повышение качества профессиональной подготовки.	Всемирный банк, Министерство образования и исследований РМ	7 826 830 леев
12.	2025	Открытие класса EduLIFE (программа «Объединяем молодежь и рынок труда через развитие жизненных навыков»)	Развитие жизненных и профессиональных компетенций учащихся, укрепление связи между образованием и рынком труда.	UNFPA, Министерство образования и исследований РМ, Австрийское агентство по развитию	

В период 2020–2025 годов колледжем реализован значительный комплекс инфраструктурных, образовательных и социальных проектов, направленных на развитие материально - технической базы, улучшение условий проживания учащихся в общежитии, внедрение современных технологий и расширение международного сотрудничества.

1. Инфраструктурное развитие. Наиболее масштабные проекты связаны с **реконструкцией и модернизацией зданий и инженерных систем колледжа.** Установка солнечных батарей (2020), реконструкция систем отопления в учебных корпусах и общежитиях (2021–2022), ремонт крыши и спортивного зала позволили значительно сократить энергозатраты и повысить комфорт условий обучения и проживания студентов. Общий объем инвестиций в инфраструктуру превысил **10 млн леев**, что свидетельствует о системном подходе к энергоэффективности и устойчивому развитию учреждения.

2. Обновление образовательной среды. Реализация проектов GIZ по обеспечению музыкальными инструментами и открытие класса EduLIFE (2025) в партнерстве с UNFPA и Австрийским агентством по развитию демонстрируют ориентацию колледжа на внедрение инновационных образовательных подходов и формирование жизненных навыков у молодежи. Эти инициативы укрепляют компетенции учащихся в сферах искусства, коммуникации и социального взаимодействия.

3. Социальные инициативы и патриотическое воспитание. Проекты «Concordia» и «Студенты – ученикам» направлены на развитие социальной ответственности, волонтерства и интеграции молодежи в общественные процессы. Их реализация способствует формированию у студентов гражданской позиции и активного участия в жизни общества.

4. Международное и межведомственное сотрудничество. Реализация субпроекта при поддержке Всемирного банка и Министерства образования и исследований РМ является ярким примером эффективного взаимодействия с международными партнерами. Данный проект позволил создать современные условия для подготовки востребованных специалистов и укрепил имидж колледжа как инновационного образовательного центра региона.

Комплекс реализованных проектов отражает целенаправленную стратегию развития колледжа, основанную на принципах устойчивости, инновационности и партнерства. В перспективе необходимо сосредоточить усилия на:

- дальнейшей модернизации специализированных кабинетов по всем направлениям подготовки;
- расширению международных грантовых программ и привлечении внебюджетных средств;
- цифровизации образовательного процесса и внедрении зелёных технологий.

Таким образом, проектная деятельность колледжа обеспечивает не только укрепление материально-технической базы, но и рост качества образования, расширение возможностей для учащихся и повышение конкурентоспособности учреждения в образовательном пространстве Республики Молдова

Финансовая система колледжа характеризуется устойчивостью, прозрачностью и эффективным распределением ресурсов.

1. Основные направления расходов направлены на обеспечение кадрового потенциала, модернизацию инфраструктуры и повышение качества образования.
2. Внебюджетные источники играют важную стратегическую роль, усиливая финансовую независимость и обеспечивая развитие проектной деятельности.
3. В перспективе необходимо:
 - расширять участие колледжа в грантовых и партнёрских программах;
 - усилить работу по привлечению внебюджетных средств;
 - оптимизировать расходы на коммунальные и капитальные нужды за счёт внедрения энергоэффективных технологий.

Таким образом, финансовая политика колледжа обеспечивает устойчивое развитие, гибкость и готовность к стратегическим преобразованиям в рамках образовательных приоритетов Республики Молдова.

6. SWOT-анализ деятельности колледжа

Для объективной оценки текущего состояния и определения направлений стратегического развития проведён SWOT-анализ деятельности колледжа. Он позволил выявить сильные и слабые стороны учреждения, а также внешние возможности и угрозы, влияющие на качество образования, имидж и конкурентоспособность колледжа.

Сильные стороны

1. Аккредитованные образовательные программы по семи специальностям, подтверждённые ANACEC и MEC PM.
2. Высокий уровень удовлетворенности обучающихся и родителей, подтверждаемый стабильным набором.
3. Стабильное 100%-ное выполнение плана приёма в течение всех лет функционирования колледжа.
4. Положительный имидж колледжа и высокий уровень удовлетворённости учащихся и родителей.
5. Прозрачная система оценивания достижений педагогов.
6. Использование моральных и материальных стимулов в деятельности работников.
7. Сотрудничество с гимназиями и лицеями Республики Молдова, с социальными партнёрами.
8. Развивающаяся маркетинговая активность в интернете.
9. Высокая профессиональная репутация преподавателей среди учащихся и родителей.
10. Стабильно высокий процент сдачи экзаменов на степень бакалавра — колледж ежегодно входит в топ-4 учебных заведений Республики Молдова, занимая 1–4 место в национальном рейтинге по % сдавших экзамены.
11. Опыт участия в национальных экзаменационных комиссиях, что формирует репутацию колледжа как надёжной образовательной площадки.
12. 100% педагогов имеют высшее образование, из них 96% — уровень МСКО 7, что обеспечивает высокий уровень профессиональной компетентности.
13. Высокая квалификация кадров: 76% преподавателей имеют дидактические степени (11% — высшую, 28% — первую, 37% — вторую).
14. Сбалансированный возрастной состав (средний возраст — 48,9 лет), сочетающий опытных педагогов и молодых специалистов, что обеспечивает преемственность и инновационность образовательного процесса.
15. Стабильный кадровый потенциал: 27 преподавателей (59%) имеют стаж более 18 лет, что способствует устойчивости образовательной среды и сохранению профессиональных традиций.
16. Вовлечение педагогов в научно – исследовательскую деятельность.
17. Органиграмма колледжа включает в себя функционирование 2-х дидактических отделений, 6 профильных кафедр для обеспечения эффективной профессиональной подготовки учащихся.
18. Полное обеспечение всех специальностей преподавателями, в том числе привлечение практиков с рынка труда через систему совместительства (до 35%), что укрепляет связь с профессиональной средой.
19. Широкое использование современных методических и цифровых инструментов: по результатам анкетирования 79% учащихся отметили высокую эффективность применения WEB-инструментов преподавателями.
20. Высокий уровень доверия со стороны родителей: более 90% оценили преподавание и организацию практики на «хорошо» и «отлично», что подтверждает качество педагогической деятельности

21. Стабильно высокие показатели квалификационных экзаменов и защиты дипломных работ выпускников — качество знаний до 90–100 %.
22. 100% успеваемость обучающихся во время практики, что подтверждает качественную подготовку учащихся и их готовность к профессиональной деятельности.
23. Высокие результаты по итогам практики — средний балл в 2024–2025 учебном году колеблется от 7,56 до 9,86, при этом большинство групп демонстрируют результаты выше 9,0.
24. Эффективная система организации практики: заключение договоров, организация мобильности учащихся с колледжами Республики Молдова, отчётность и публичная защита результатов.
25. Активное взаимодействие с работодателями — участие представителей экономических агентов в публичной защите практики способствует реальной оценке компетенций учащихся и укреплению партнёрских связей.
26. Системная работа по профессиональной ориентации выпускников колледжа и выпускников 9-х классов.
27. Стабильный контингент обучающихся — на 01.09.2025 года в колледже обучается 647 учащихся, что отражает устойчивый спрос на образовательные программы и доверие со стороны абитуриентов и их родителей.
28. Введена система индивидуальной работы с учащимися, пропустившими занятия
29. Эффективное взаимодействие классных руководителей и групп с психологом, направленное на снижение уровня отсева и поддержание мотивации к обучению.
30. Высокие показатели выпуска — в среднем 80–84% учащихся завершают обучение успешно, что подтверждает результативность образовательного процесса и действенность системы сопровождения учащихся.
31. Активное участие учащихся во внеучебной и проектной деятельности, развитие лидерских качеств, участие в олимпиадах, конкурсах и конференциях, что способствует формированию профессиональных и социальных компетенций.
32. Социальная направленность образовательной политики колледжа — создание условий для обучения и сопровождения детей с ограниченными возможностями (18 чел.) и детей, оставшихся без попечения родителей (8 чел.), что подчёркивает инклюзивность и гуманистический подход в образовании.
33. Наличие двух учебных корпусов, обеспечивающих комфортное проведение занятий.
34. Все аудитории оснащены мультимедийным оборудованием, что способствует использованию современных педагогических технологий.
35. Наличие трёх специализированных кабинетов для подготовки учащихся по педагогическим специальностям.
36. Два общежития на 480 мест полностью покрывают потребности иногородних учащихся.
37. Наличие медицинского кабинета и условий доступности для учащихся.
38. Функционирует актовый зал, спортивный зал, есть спортплощадка
39. Позитивный имидж колледжа в регионе, сформированный благодаря качеству образовательных услуг и эффективной профориентационной работе.
40. Развитие внутреннего мониторинга качества практики с последующей корректировкой программ и методических материалов.

Слабые стороны

1. Неравномерный уровень цифровой компетентности преподавателей — необходимость дополнительного обучения в области ИКТ.
2. Недостаточная интернационализация (ограниченное участие в международных образовательных и обменных программах).
3. Низкий % учащихся 3 курса мотивированы на сдачу экзаменов БАК.
4. Невысокий процент качества знаний учащихся, участвующих в сессиях БАК.

5. Необходимость обновления учебно-методических материалов в соответствии с современными требованиями экзаменов и стандартами профессиональных компетенций
6. Наличие доли преподавателей без дидактических степеней (24 %).
7. Высокий средний возраст преподавателей (48,9 лет) — необходимость постепенного обновления кадров.
8. Неравномерность показателей выпуска по специальностям — более низкие результаты наблюдаются по направлениям «Дошкольное воспитание (музыкальный руководитель)» и «Социальное обслуживание» (50–75%), что указывает на необходимость анализа причин и усиления работы с группами риска.
9. Наличие учащихся, испытывающих трудности в обучении, включая социально уязвимые категории, что требует дополнительных ресурсов и индивидуализированных подходов.
10. Неравномерный уровень академической успеваемости между курсами — более низкие результаты среди учащихся младших курсов, нуждающихся в адаптационной поддержке.
11. Недостаточная оснащённость специализированных кабинетов по ряду направлений подготовки.
12. Ограниченный охват видеонаблюдения (только фойе)
13. Ограниченный объём литературы и электронных ресурсов по специальным дисциплинам в библиотечном фонде

Возможности

1. Переаккредитация в 2026 году — возможность обновить и укрепить позиции колледжа в национальной системе профессионально-технического образования.
2. Расширение партнёрства с другими колледжами, университетами и НПО для участия в проектах Erasmus+, Pas cu Pas и грантах Министерства образования и исследований Республики Молдова, обеспечения мобильности учащихся и преподавателей, для обмена опытом и повышения уровня профессиональной подготовки.
3. Функционирующая библиотека с читальным залом и доступом к электронным ресурсам.
4. Создание внутренней системы наставничества, обеспечивающей передачу опыта от педагогов с высокой квалификацией молодым специалистам.
5. Развитие кадрового резерва и системного планирования профессионального роста преподавателей для обновления и укрепления кадрового потенциала.
6. Вовлечение преподавателей в разработку авторских методических материалов и цифровых курсов, что повысит качество обучения и престиж колледжа.
7. Повышение квалификации преподавателей через участие в межколледжных комиссиях по разработке куррикулумов, материалов к квалификационным экзаменам, учебных планов
8. Развитие цифровой среды обучения — внедрение электронных журналов, платформ самооценки и портфолио учащихся, что повысит прозрачность и мотивацию к обучению.
9. Активное внедрение цифровых технологий в образовательный процесс, развитие навыков использования платформ (Classroom, Wordwall, Kahoot и др.).
10. Использование цифровых инструментов и онлайн-платформ для подготовки к экзаменам (тестирование, симуляции, дистанционные консультации).
11. Продвижение имиджа колледжа через региональные и национальные СМИ, социальные сети и участие в выставках образования.
12. Укрепление партнёрства с работодателями и получение систематической обратной связи.
13. Развитие системы внутреннего мониторинга качества знаний, регулярный анализ промежуточных и итоговых результатов успеваемости для прогнозирования итоговых показателей.
14. Расширение круга социальных партнёров, в том числе через привлечение организаций частного сектора, муниципальных структур, НПО и международных проектов.

15. Введение системы наставничества между старшими и младшими курсами для повышения адаптации первокурсников и профилактики отсева.
16. Развитие психолого-педагогической поддержки учащихся, включая тренинги по саморегуляции, управлению временем и профессиональному самоопределению.
17. Расширение социального партнёрства — сотрудничество с общественными организациями и фондами для поддержки студентов из уязвимых категорий.
18. Участие в грантовых и инфраструктурных проектах для модернизации инфраструктуры и оборудования.
19. Создание столовой при поддержке партнёров и органов местного самоуправления.

Угрозы

1. Демографический спад и снижение числа выпускников гимназий и лицеев, что влияет на набор учащихся.
2. Конкуренция со стороны лицеев и колледжей
3. Миграция молодых специалистов и учащихся за пределы страны.
4. Вероятность сокращения финансирования системы профессионального образования.
5. Быстрое изменение требований рынка труда, требующее постоянной адаптации образовательных программ.
6. Возможное снижение мотивации учащихся к сдаче экзаменов на степень бакалавра из-за трудностей совмещения лицейского и профессионального циклов.
7. Возможный уход из колледжа учащихся 3 курса после успешной сдачи экзаменов на степень бакалавра
8. Неравномерная нагрузка преподавателей и кадровый дефицит в отдельных дисциплинах, что может повлиять на качество итоговой подготовки.
9. Изменения в национальной системе оценивания и экзаменационных требованиях, требующие постоянной адаптации программ.
10. Отсутствие столовой ограничивает социально-бытовые возможности учащихся.
11. Сложности в поддержании одинаково высокого уровня воспитательной работы при росте числа учащихся.
12. Риск кадрового дефицита при выходе на пенсию значительной части опытных педагогов.
13. Снижение мотивации у части сотрудников из-за профессионального выгорания.
14. Усиление конкуренции со стороны других образовательных учреждений за квалифицированные кадры.
15. Быстрое изменение требований к цифровым и педагогическим компетенциям.
16. Сокращение числа доступных баз практики в результате экономических факторов или ограничений со стороны работодателей.
17. Рост нагрузки на педагогов-руководителей практики, что может снижать качество сопровождения студентов.
18. Снижение привлекательности профессии преподавателя на фоне роста нагрузки и невысокого уровня оплаты труда.
19. Недостаточная доступность программ повышения квалификации по специальным дисциплинам
20. Потенциальное сокращение числа совместителей из внешних организаций в случае изменений на рынке труда или нормативных ограничений.
21. Социально-экономические факторы, влияющие на возможность учащихся продолжать обучение по контракту (рост платы, изменение семейных условий).
22. Риск снижения мотивации отдельных учащихся в условиях высокой учебной нагрузки или трудностей с трудоустройством после выпуска.

23. Психологическая и эмоциональная нестабильность у части обучающихся, особенно в постпандемийный период, что может повлиять на учебные результаты.
24. Недостаточность времени у педагогов-кураторов и психологов для индивидуальной работы со всеми учащимися при большом контингенте.
25. Возможное изнашивание материальной базы при недостаточном финансировании.
26. Рост затрат на обслуживание техники и коммунальные услуги.
27. Вероятность отставания инфраструктуры от современных требований рынка труда и образовательных стандартов.
28. Зависимость от внешних источников финансирования при модернизации базы.

7. Программа развития колледжа на 2026–2030 годы

Программа стратегического развития ПУ Колледжа имени Михаила Чакира, Комрат на 2026–2030 годы направлена на укрепление позиций учреждения как современного, инновационного и социально ответственного образовательного центра, ориентированного на подготовку компетентных специалистов, востребованных на региональном, национальном и международном рынке труда.

В основу стратегии положены положения Национальной стратегии развития образования Республики Молдова на 2023–2030 гг., которая определяет приоритеты: цифровизацию, обеспечение качества, развитие человеческих ресурсов, инклюзию, интернационализацию и устойчивое управление.

Разработка стратегии обусловлена необходимостью:

- ✓ обеспечения соответствия образовательного процесса требованиям Национальной рамки квалификаций (НРК/МСКО уровня 4–5);
- ✓ повышения конкурентоспособности выпускников в условиях динамично меняющегося рынка труда;
- ✓ укрепления связей между образованием, экономикой и сообществом;
- ✓ совершенствования системы внутреннего обеспечения качества.

Колледж, функционирующий по принципу самораспределения финансовых средств (в соответствии с Постановлением Правительства № 870 от 22.08.2006 г.), продолжит развивать автономную модель управления, ориентированную на эффективность, прозрачность и результативность.

Стратегический план на 2026–2030 годы направлен на преодоление вызовов, выявленных в результате анализа предыдущего этапа развития, и реализацию новых возможностей, определённых внешней образовательной и социальной политикой. Его цель — сформировать целостную систему подготовки специалистов, готовых к профессиональной мобильности, инновационной деятельности и непрерывному обучению в течение всей жизни.

Миссия колледжа

Создание современных условий для формирования конкурентоспособного, профессионально подготовленного и социально ответственного специалиста, способного адаптироваться к изменениям рынка труда, активно участвовать в общественной жизни и вносить вклад в устойчивое развитие Республики Молдова.

Видение

К 2030 году колледж имени Михаила Чакира — это инновационный образовательный центр, обладающий современной инфраструктурой, профессиональным педагогическим коллективом, эффективной системой обеспечения качества и развитой сетью социальных партнёров, реализующий подготовку специалистов по актуальным направлениям экономики и образования.

Приоритетные направления развития колледжа на 2026–2030 годы

7.1 Стратегическая цель 1.

Повышение качества учебно-воспитательного процесса и образовательных результатов учащихся

№	Цель	Направление работы
1	Обеспечить эффективное управление учебно-воспитательным процессом и адаптацию учащихся в колледже.	Организационно-воспитательная работа
2	Обеспечить качество и эффективность учебного процесса, контроль успеваемости и посещаемости.	Учебно-воспитательная работа
3	Повысить профессиональный уровень педагогов и качество методической работы в колледже.	Учебно-методическая работа
4	Формировать эстетическую и этическую культуру учащихся, развивать творческий и нравственный потенциал.	Эстетическое и этическое воспитание
5	Создать комфортные, безопасные условия проживания и обеспечить социализацию обучающихся.	Воспитательная работа с учащимися в общежитии
6	Укрепить сотрудничество с родителями для повышения успеваемости и решения воспитательных задач.	Работа с родителями учащихся

	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ожидаемые результаты (показатели роста)
№	1. Организационно-воспитательная работа			
1	Распределение педагогической нагрузки на учебный год	Ежегодно Август - сентябрь	Зам.директора по УВР Зам.директора по практике Зав.отделением	Укомплектованность колледжа педагогическими кадрами
2	Знакомство с личными делами учащихся первого курса	сентябрь-октябрь	Зам.директора по УВР Зав.отделением Кл. руководители	Диагностика социально-психологических особенностей учащегося, способствующих успешной адаптации учащихся нового набора к учебно-воспитательному процессу в колледже.
4	Встреча учащихся нового набора с директором колледжа, административно – управленческим аппаратом, психологом.	Ежегодно Сентябрь	Администрация колледжа Кураторы	Ознакомление учащихся нового набора с административно – управленческим аппаратом, Правилами внутреннего распорядка учебного заведения, психологом
5	Проведение анкетирования учащихся нового набора на предмет определения склонностей к различным творческим аспектам.	Ежегодно сентябрь	Зам.директора по УВР Зав.отделением Кл. руководители	Создание условий для всестороннего развития и самореализации личности, а также формирование профессионально значимых компетенций учащегося

			Психолог Ученический совет	
6	Знакомство учащихся нового набора с правилами внутреннего распорядка проживания в общежитии. Права и обязанности учащихся, проживающих в общежитии.	Ежегодно сентябрь	Зам.директора по УВР Зав.отделением Социальный педагог Комендант	Подготовка обучающихся к самостоятельной жизни в общежитии, создание условий для социализации и самореализации личности обучающихся.
7	Знакомство учащихся с Уставом колледжа и Внутренним Регламентом о функционировании колледжа	Ежегодно сентябрь	Кл. руководители Зав.отделением	Информированность учащихся о правилах внутреннего распорядка учебного заведения, правами и обязанностями учащихся
8	Знакомство учащихся с библиотечным фондом колледжа и графиком работы библиотекаря.	Ежегодно сентябрь	Библиотекарь Кл. руководители	Обеспечение учебного процесса информационными ресурсами, развитие потребности в самообразовании.
9	Ознакомление учащихся с Положением о стипендиальном обеспечении, разработанном на основе Постановления Правительства РМ №1009 от 01.09.2006 «О размерах стипендии, других видах социальной помощи студентам высших учебных заведений, учащимся послесреднего и послесреднего нетретиного профессионально – технического образования и средних профессионально – технических учебных заведений и лицам, которые обучаются в системе постуниверситетского образования», Положением « О стипендиях Президента Гагаузской Республики С.М.Топал для студентов КГУ и учреждений профессионально-технического образования, функционирующих на территории АТО Гагаузия», утвержденного Постановлением Исполнительного комитета Гагаузии (Гагауз Ери) «12/18	Ежегодно сентябрь	Администрация колледжа Кл. руководители	Формирование мотивации на хорошую успеваемость учащихся.

	от 12.05.2020			
10	Подготовка экзаменационного и зачетного материала	Ноябрь/март	Зам.директора по УВР Зав. отделением Научно – методический совет Заведующие кафедрами Преподаватели	Обеспечение качества профессиональной подготовки учащихся
11	Мониторинг и анализ посещаемости и успеваемости учащихся	Еженедельно	Зам.директора по УВР Зав. отделениями Зав. Кафедрой кураторов Кл. руководители	Контроль текущей успеваемости и посещаемости учащихся; оценка хода учебно-воспитательного процесса, установление причин низких результатов обучения и выработка корректирующих действий по устранению недостатков.
12	Знакомство учащихся с работой кружков и спортивных секций в колледже.	Ежегодно сентябрь-октябрь	Зам.директора по УВР Зав.отделением Руков. кружков:	Создание дополнительного пространства для самореализации личности во внеурочное время
2. Учебно-воспитательная работа				
1	Составление расписания уроков	Август, январь	Зам.директора по УВР Зав. отделением Преподаватели	Организация и обеспечение учебного процесса
2	Разработка и утверждение «Индивидуального плана работы преподавателя» на учебный год	Ежегодно сентябрь	Зам.директора по УВР Зав.кафедрами Зав. отделением научно-методический совет Преподаватели кафедры	Отчет о выполнении индивидуального плана
3	Оформление экзаменационных и сводных ведомостей по итогам сессии	Ежегодно декабрь, апрель/май	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами Преподаватели	Организация мониторинга успеваемости учащихся
4	Мониторинг организации сессии	В период экзаменационной сессии	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав.отделом качества	Обеспечение качества профессиональной подготовки учащихся
5	Проверка состояния журналов групп и журналов индивидуальных занятий	Один раз в	Зам.директора по УВР	Своевременность, правильность и полнота записей в журналах, соблюдение общих требований по ведению

		месяц	Зав.отделением Зав.отделом качества	групповых и индивидуальных журналов. Обеспечение достоверной и объективной информации о состоянии обучения и преподавания на уроках;
4	Подготовка материалов к отчетным педсоветам	Ежегодно Январь Август	Директор Зам.директора по УВР Зав.отделением Заведующие кафедрами	Анализ учебно-воспитательной работы колледжа, объективная оценка результатов педагогического процесса, определение факторов, влияющих на качество итоговых результатов.
5	Подготовка и проведение квалификационных экзаменов и защиты дипломных работ.	Ежегодно май-июнь	Директор Зам.директора по УВР Зав.отделением Заведующие кафедрами Преподаватели специальных дисциплин	Определение уровня сформированности компетенций учащихся, оценивание качества подготовки выпускников в соответствии с образовательными стандартами.
6	Анализ результатов квалификационных экзаменов и защиты дипломных работ.	июнь	Директор Зам.директора по УВР Зав.отделением Заведующие кафедрами Председатель экзаменационной комиссии Преподаватели	Объективная оценка степени овладения выпускниками колледжа содержанием учебных дисциплин; анализ уровня сформированности знаний, умений и навыков учащегося; причины полученных результатов; разработка рекомендаций
7	Мониторинг посещаемости	ежедневно	Дежурный администратор	Вовлечение всех учащихся в образовательный процесс, своевременное выявление учащихся, имеющих пропуски без уважительной причины; оперативное реагирование администрации колледжа на выявленные проблемы.
8	Проведение промежуточных аттестаций учащихся по дисциплинам.	ноябрь, апрель	Зам.директора по УВР Преподаватели - предметники	Предварительное оценивание результатов учебной деятельности учащегося.
7	Контроль за работой с неуспевающими учащимися	еженедельно	Зам.директора по УВР Заведующие кафедрами Преподаватели	Установление причин низких результатов обучения и выработка корректирующих действий по устранению недостатков

3. Учебно-методическая работа

1	Проведение заседаний Научно – методического совета, кафедр, комиссий, Школы молодого специалиста.	Один раз в два месяца	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами	Организация и осуществление учебно- методической работы
2	Утверждение графика проведения открытых уроков и зачетов.	Ежегодно сентябрь-январь	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами	Организация хода учебно-воспитательного процесса.
4	Оказание методической помощи преподавателям по составлению учебной документации	в течение уч.года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами Методист	Выявление профессиональных, методических проблем в учебном процессе и содействие их разрешению;
5	Оказание методической и профессиональной помощи молодым педагогам	в течение уч.года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами Методист Педагоги- наставники	Организация и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.
6	Методическая работа преподавателей на учебный год (Составление куррикулумов, планов кафедры, перспективных планов, дидактических проектов).	В течение года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Зав. кафедрами Преподаватели колледжа	Обеспечение качества обучения непрерывный рост профессионального мастерства педагога; формирование исследовательского подхода к проблемам воспитания и обучения.
7	Взаимопосещение уроков преподавателями в целях обмена опытом. Оценка качества посещенных уроков.	в течение года	Зам.директора по УВР Зам.директора по практике Зав.отделом качества Зав.отделением Зав.кафедрами Преподаватели отделения.	Повышение уровня самообразования и, как следствие, уровня эффективности уроков за счёт изучения опыта коллег.
8	Привлечение преподавателей к научно-исследовательской, научно-методической работе	в течение уч.года	Зам директора по УВР Зам.директора по практике Зав.отделением Зав. кафедрами Методист	Повышение уровня педагогического мастерства и качества обучения: рост показателей эффективности педагогической деятельности (результаты мониторинга, анкетирования, успеваемости учащихся); увеличение числа публикаций, выступлений на конференциях

9	Профессиональная подготовка педагогов: Организация работы Школы Молодого Специалиста (ШМС)	ежегодно	заместитель директора по УВР, наставники	В течение года обеспечена системная работа Школы молодого специалиста, направленная на профессиональное становление и поддержку начинающих педагогов. Молодые специалисты активно участвуют в методических мероприятиях, осваивают современные технологии и формы обучения. Отмечается рост их уверенности, педагогического мастерства и вовлечённости в образовательное пространство колледжа.
10	Аттестация педагогических кадров	ежегодно	заместитель директора	Аттестация педагогических кадров проводится в установленные сроки и в соответствии с нормативными требованиями. Педагоги успешно подтверждают и повышают свои квалификационные категории, демонстрируя профессиональный рост и результативность деятельности. Отмечается повышение качества учебного процесса, активное участие преподавателей в методических и инновационных проектах, а также рост их профессиональной мотивации.
11	Курсы повышения квалификации	ежегодно	Курсы повышения	Повышение качества образовательных услуг и развитие ключевых компетенций преподавателей
12	Методическая подготовка преподавателя: Организация и проведение методической работы с дидактическими подструктурами колледжа: Педагогический совет, Научно-методический совет, отделения, кафедры, Школа молодого специалиста для реализации системно-деятельностного подхода в	ежегодно заместитель директора	ежегодно заместитель директора	Проведение методических мероприятий: не менее 4 заседаний педагогического совета в учебном году; не менее 3 заседаний Научно-методического совета; проведение регулярных заседаний кафедр и отделений (не менее 1 раза в 2 месяца); организация и проведение 3–4 заседаний Школы молодого специалиста в течение года. Повышение профессиональной компетентности преподавателей Повышение качества образовательного процесса:

	образовательном пространстве			рост уровня успеваемости и мотивации учащихся (по результатам анкетирования и анализа оценок)
4. Эстетическое и этическое воспитание				
1	Беседы в учебных группах о внешнем облике современного молодого человека (одежде, причёске, вкусах, культуре речи)	в течение года	Кл. руководители	Осуществление эстетического и этического воспитания, всестороннего развития личности и формирование общей культуры в целом.
2	Организация посещений спектаклей и концертов. Выезд в оперный театр в г. Кишинёва, музеи, галереи.	в течение года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Психолог Кл. руководители	Организация нравственного и эстетического воспитания учащихся, расширение музыкального кругозора.
5. Воспитательная работа с учащимися, проживающими в общежитии				
1	Создание благоприятных условий проживания учащихся в общежитии.	в течение года	Зам.директора по УВР Зам. Директора по АХЧ Зав.отделением Психолог Кл. руководители Социальный педагог Комендант Медсестра	Обеспечение благоприятных условий проживания учащихся в общежитии Выявление проблем проживания учащихся в общежитии, содействие их разрешению;
2	Сотрудничество с родителями учащихся	в течение уч.года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Психолог Классные руководители Комендант общежития Социальный педагог	Создание благоприятных условий для социализации учащихся Предотвращение нарушений норм проживания в общежитии. Поиск совместных путей решения проблем и задач воспитания обучающихся колледжа.
6. Работа с родителями учащихся				
1	Проведение общеколледжных родительских собраний	Ежегодно сентябрь/февраль	Администрация колледжа	Эффективное сотрудничество Улучшение успеваемости учащихся Признание достижений учащихся
2	Проведение родительских собраний в группах	раз в семестр	Зам.директора по УВР Зав.отделением Кл. руководители	Организация и оказание консультативной помощи родителям в воспитании детей с целью раскрытия их потенциальных возможностей.
3	Систематическое информирование родителей учащихся об успеваемости, учебной дисциплине и поведении учащихся. Индивидуальные беседы с родителями	в течение учебного года	Зам.директора по УВР Зав.отделением Кл. руководители	Сотрудничество с родителями учащихся.

Показатели эффективности по стратегическим целям

№	Цель	Индикатор	Метод измерения	Ответственные
1	Обеспечить эффективное управление учебно-воспитательным процессом и адаптацию учащихся в колледже.	Укомплектованность педагогами (%)	Анализ кадровых данных	Зам.директора по УВР, зав. отделением
		Количество адаптационных мероприятий	Учёт проведённых встреч, анкетирование	Классные руководители, психолог
		Уровень успешной адаптации (опросы учащихся)	Анкетирование, интервью	Психолог, зам.директора по УВР
2	Обеспечить качество и эффективность учебного процесса, контроль успеваемости и посещаемости.	Средний балл успеваемости	Анализ итоговых оценок	Зам.директора по УВР, зав. отделением
		Процент посещаемости занятий	Мониторинг посещаемости	Классные руководители, дежурный администратор
		Количество неудовлетворительных оценок	Анализ сессий и промежуточных аттестаций	Преподаватели, зав. кафедрами
		Количество корректирующих мероприятий	Отчёты о проведённых мероприятиях	Зам.директора по УВР
3	Повысить профессиональный уровень педагогов и качество методической работы в колледже.	Количество методических заседаний и тренингов	Учёт проведённых мероприятий	Зам.директора по УВР, методист
		Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	Отчёты о прохождении курсов	Методист, зав. отделением
		Оценка качества методической работы	Анкетирование педагогов, обратная связь	Зам.директора по УВР
4	Формировать эстетическую и этическую культуру учащихся, развивать творческий и нравственный потенциал.	Количество культурных и воспитательных мероприятий	Учёт мероприятий	Зам.директора по УВР, классные руководители
		Участие учащихся в конкурсах, выставках	Отчёты руководителей кружков	Руководители кружков и секций
		Уровень нравственного воспитания (опросы)	Анкетирование учащихся	Психолог, зам.директора по УВР
5	Создать комфортные, безопасные условия проживания и обеспечить социализацию обучающихся.	Удовлетворённость проживанием (опросы)	Анкетирование проживающих	Социальный педагог, комендант
		Количество профилактических мероприятий	Учёт и отчёты	Психолог, социальный педагог
6	Укрепить сотрудничество с родителями для	Количество родительских собраний	Учёт проведённых	Администрация колледжа,

повышения успеваемости и решения воспитательных задач.		собраний	зам.директора по УВР
	Уровень вовлечённости родителей (опросы)	Анкетирование родителей	Классные руководители
	Количество индивидуальных консультаций	Учёт консультаций	Классные руководители, психолог
	Положительная динамика успеваемости учащихся	Анализ успеваемости по семестрам	Преподаватели, зав. отделением

Риски и способы их минимизации

Риски	Описание риска	Способы минимизации
Недокомплект педагогических кадров	Нехватка квалифицированных преподавателей	Активный поиск и привлечение специалистов, программы наставничества, повышение квалификации текущих сотрудников
Снижение мотивации учащихся	Потеря интереса к учебе и низкая вовлечённость	Проведение мотивационных мероприятий, индивидуальная работа с учащимися, поддержка творческих инициатив
Недостаточный контроль успеваемости	Пропуски, низкая успеваемость без своевременного реагирования	Регулярный мониторинг посещаемости и успеваемости, оперативное выявление проблем и корректирующие меры
Низкая методическая подготовка преподавателей	Недостаток методической поддержки и обмена опытом	Организация курсов повышения квалификации, методические семинары, взаимопосещение уроков
Недостаточная вовлеченность родителей	Отсутствие сотрудничества с родителями, слабая поддержка учащихся дома	Регулярное проведение родительских собраний, информирование, индивидуальные консультации
Психологические и социальные проблемы учащихся в общежитии	Конфликты, стресс, проблемы адаптации в коллективе	Работа психолога, социального педагога, создание условий для комфортного проживания, профилактические беседы
Технические и организационные сбои	Нарушения в расписании, подготовке материалов, организации сессий	Чёткое планирование, резервные варианты, контроль со стороны администрации

7.2 Стратегическая цель 2.

Развитие дидактических отделений и обновление содержания профессионального образования

- 1) Развитие кадрового потенциала и стимулирование профессионального роста;
- 2) Совершенствование образовательного процесса;
- 3) Повышение качества адаптации первокурсников и снижение академического отсева;
- 4) Обеспечение устойчивого роста учебных достижений учащихся;

- 5) Минимизация числа условно допущенных и неуспевающих учащихся;
- 6) Повышение качества подготовки и защиты дипломных работ выпускников;
- 7) Развитие научной, проектной деятельности, soft skills и активности учащихся;
- 8) Снижение числа неуважительных пропусков;
- 9) Формирование у учащихся чёткой профессиональной идентичности и повышение привлекательности отделения;
- 10) Расширение использования ИКТ для повышения эффективности обучения;
- 11) Укрепление репутации отделения в образовательной и профессиональной среде;
- 12) Системная работа с потенциальными абитуриентами

№	Задача	Ключевые действия	Ожидаемые результаты
1	Развитие кадрового потенциала и стимулирование профессионального роста	<ul style="list-style-type: none"> • Организация систематического повышения квалификации педагогов через участие в курсах, семинарах и тренингах • Реализация программы наставничества для молодых специалистов с закреплением опытных педагогов • Стимулирование публикационной активности преподавателей в научных и методических изданиях • Внедрение системы нематериального поощрения (рейтинг, грамоты, публичное признание) • Повышение профессиональной квалификации преподавателей без дидактической степени 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение числа педагогов с дидактической степенью • Повышение методической и научной активности преподавателей • Снижение текучести кадров • Повышение мотивации и профессионального уровня коллектива
2	Совершенствование образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Актуализация содержания учебных занятий и методических материалов в рамках утверждённого Куррикулума с учётом современных требований рынка труда и профессиональных компетенций • Обеспечение практикоориентированной подачи материала по специальным дисциплинам на основе анализа опыта производственной практики и рекомендаций профильных специалистов 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества преподавания дисциплин • Увеличение доли практикоориентированных заданий • Актуализация содержания преподавания в соответствии с профессиональными стандартами • Повышение среднего балла по экзамену БАК и квалификационному экзамену • Увеличение количества выпускников с

		<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение объективных систем оценивания на основе прозрачных критериев и цифровых инструментов • Разработка методических пособий по профильным дисциплинам • Мониторинг качества образовательного процесса (анализ электронных журналов, посещение уроков, анализ экзаменационных и семестровых оценок) • Разработка планов подготовки к квалификационному экзамену на основе анализа сильных и слабых сторон учащихся по спецдисциплинам • Организация дополнительных занятий и консультаций по предметам БАК, с учётом результатов текущего и промежуточного контроля. 	высокими оценками
3	Повышение качества адаптации первокурсников и снижение академического отсева	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и реализация программы адаптации первокурсников (тренинги, классные часы, психологическая поддержка) • Организация стартовой диагностики (контрольный срез по дисциплинам лицейского цикла) уровня подготовки учащихся при поступлении • Назначение наставников из числа успешных учащихся старших курсов 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня социальной адаптации первокурсников • Снижение уровня тревожности и проблемных ситуаций
4	Обеспечение устойчивого роста учебных достижений учащихся	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мониторинга учебных достижений учащихся • Проведение системного мониторинга усвоения дисциплин лицейского цикла/спецдисциплин, направленного на выявление пробелов в знаниях и своевременную корректировку учебного процесса • Проведение предметных олимпиад/соревнований 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение академической задолженности и отсева • Рост доли учащихся, обучающихся на «8–10» • Сформированная система подготовки и мониторинга
5	Минимизация числа условно допущенных и неуспевающих	<ul style="list-style-type: none"> • Ранняя диагностика учащихся группы риска и отслеживание динамики учебной успеваемости 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение доли учащихся, условно допущенных и не допущенных к сессии

	учащихся	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ причин пропусков занятий и выстраивание индивидуальной работы с учащимися, склонными к пропускам • Индивидуализация обучения: адресная работа с неуспевающими учащимися • Укрепление роли куратора и формирование тесной связи с родителями учащихся • Активное вовлечение родителей в образовательный процесс через собрания, консультации, онлайн-коммуникации 	<ul style="list-style-type: none"> • Укрепление роли куратора и родительского контроля • Снижение отсева и неуспеваемости
6	Организация эффективного научного руководства выпускных квалификационных работ (ВКР)	<ul style="list-style-type: none"> • Организация эффективного научного руководства дипломными работами (разработка и реализация плана работы руководителя с дипломниками) • Организация консультаций для выпускников, посвящённых этапам работы над дипломной работой • Проведение внутреннего рецензирования и предзащиты дипломных работ 	<ul style="list-style-type: none"> • Осознанная и структурированная работа выпускников-дипломников под руководством преподавателя • Повышение уровня самостоятельной исследовательской и аналитической деятельности выпускников • Рост качества и прикладной значимости дипломных работ
7	Развитие научной, проектной деятельности, soft skills и активности учащихся	<ul style="list-style-type: none"> • Вовлечение педагогов и учащихся в участие в конкурсах, олимпиадах и конференциях. • Разработка и поддержка ученических исследовательских проектов • Проведение междисциплинарных мероприятий (научные квесты, проекты, тематические недели) • Публикации результатов исследований учащихся и преподавателей в сборниках и электронных изданиях 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие научно-методической и исследовательской активности • Развитие soft skills через участие в мероприятиях • Рост вовлечённости учащихся в жизнь отделения
8	Снижение числа неуважительных пропусков	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение системы поощрения за посещаемость • Анализ причин пропусков и индивидуальная работа с учащимися с наибольшим количеством пропусков • Психолого-педагогическая поддержка • Повышение роли куратора и вовлечённости родителей 	<ul style="list-style-type: none"> • Профилактика нарушений дисциплины • Устойчивое снижение неуважительных пропусков • Повышение сохранности контингента
9	Формирование у учащихся	<ul style="list-style-type: none"> • Круглые столы с экономическими агентами и 	<ul style="list-style-type: none"> • Укрепление связи теории и практики

	чёткой профессиональной идентичности и повышение привлекательности отделения	<p>выпускниками с целью обсуждения актуальных компетенций</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация практики учащихся в профильных организациях • Сотрудничество с другими учреждениями 	<ul style="list-style-type: none"> • Рост заинтересованности учащихся в профессии • Расширение взаимодействия с работодателями • Повышение уровня востребованности выпускников
10	Расширение использования ИКТ для повышения эффективности обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Интенсивное использование электронных платформ и цифровых ресурсов в обучении и оценивании. • Создание и использование видеоматериалов, интерактивных заданий, онлайн-тестов. • Обучение преподавателей современным цифровым инструментам и программному обеспечению. • Пополнение электронной базы методических материалов и дисциплин 	Цифровизация образовательного процесса
11	Укрепление репутации отделения в образовательной и профессиональной среде	<ul style="list-style-type: none"> • Освещение достижений отделения в соцсетях • Участие в проектах и конкурсах • Разработка визуального бренда отделения • Выпуск видеороликов и буклетов 	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование положительного имиджа отделения и колледжа • Развитие межкафедральных и внешних профессиональных связей
12	Системная работа с потенциальными абитуриентами	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация программы «Караван профессий» • Проведение дня открытых дверей для учащихся 9 классов 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение осведомлённости школьников о специальностях отделения • Рост интереса учащихся 9 классов к профессиям социально-гуманитарного профиля • Увеличение количества абитуриентов, подающих документы на отделение • Формирование положительного имиджа колледжа и отделения в образовательной среде региона • Укрепление профориентационного сотрудничества с школами и гимназиями

План-график реализации стратегических мероприятий

№п/п	Мероприятие по реализации стратегии	Период реализации	Индикаторы оценки эффективности
Задача 1: Развитие кадрового потенциала и стимулирование профессионального роста			
1	Проведение ежегодных курсов и семинаров для повышения квалификации	Ежегодно	Количество педагогов, прошедших курсы; % с дидактической степенью
2	Наставничество молодых специалистов	По мере прихода в коллектив молодого специалиста	План работы наставников
3	Разработка/Обновление методических пособий	Один раз в 3 года	Кол-во обновлённых / разработанных материалов
4	Оказание методической и психолого-педагогической помощи преподавателям по составлению учебной документации	Август–сентябрь, январь–февраль ежегодно; при необходимости — в течение учебного года	Качество составленной документации (по результатам внутреннего контроля) Повышение профессиональной уверенности у педагогов (по обратной связи)
5	Организация и посещение мастер-классов, открытых уроков, методических объединений, семинаров, конференций и др.	Ежегодно	Количество проведённых/посещённых мероприятий Уровень участия преподавателей (% от общего состава)
6	Выступление на различных мероприятиях, способствующих повышению уровня профессионального мастерства	Ежегодно	Количество выступлений преподавателей Рост числа публикаций, дипломов, грамот и благодарностей
7	Введение «портфолио преподавателя» (публикации, участие, повышение квалификации)	Ежегодно	Оценка динамики роста
8	Организация аттестации/самооценивания	Раз в 5 лет / один раз в год	Доля преподавателей, прошедших самооценивание — 100% ежегодно Количество преподавателей, прошедших внешнюю аттестацию Рост доли преподавателей с дидактической степенью
Задача 2: Совершенствование образовательного процесса			
9	Актуализация содержания занятий в рамках Куррикулума	Август–сентябрь ежегодно о мере обновления нормативной базы и требований Министерства образования	Внедрение новых методов, инструментов, примеров из практики
10	Мониторинг организации учебного процесса: сроки, качество, соблюдение долгосрочного	Сентябрь/январь ежегодно Ежедневно	Уровень соответствия фактически проведённых занятий учебному плану

	тематического планирования		
11	Диагностические контрольные в начале года для определения стартового уровня учащихся	Сентябрь ежегодно	Отчеты педагогов лицейского цикла по результатам стартовых контрольных
12	Разработка/усовершенствование критерий оценивания индивидуальных работ учащихся (эссе, презентаций, рефератов и т.д.)	2025-2026 учебный год	Разработка единых оценочных матриц
13	Организация и контроль за проведением зачетов и экзаменов. Исполнение требований их проведения	В период экзаменационной сессии	Своевременность проведения всех форм аттестации
14	Мониторинг процесса заполнения электронных журналов	1 раз в месяц (текущий контроль администрацией)	% преподавателей, своевременно и корректно заполняющих электронные журналы
15	Разработка и реализация плана подготовки к квалификационным экзаменам предметниками спецдисциплин	Сентябрь ежегодно	Своевременность утверждения и реализации графика подготовки Количество проведённых консультаций
16	Мониторинг качества преподавания дисциплин, выносимых на унифицированный квалификационный экзамен	Октябрь–ноябрь Февраль–май	Результаты промежуточных и итоговых контрольных срезов Анализ динамики успеваемости по данным дисциплинам
17	Проведение выпускных квалификационных экзаменов	Май-июнь	Доля выпускников, получивших оценки «9–10» Отзывы членов экзаменационной комиссии
18	Проведение внеучебной работы на отделении в виде консультаций, факультативов по подготовке к БАК	Октябрь–ноябрь Февраль–май	Количество проведённых консультаций и факультативов Количество участников занятий Доля учащихся, повысивших уровень подготовки по результатам пробных экзаменов Повышение среднего балла на БАК Положительная динамика тестовых и промежуточных оценок
Задача 3: Повышение качества адаптации первокурсников и снижение академического отсева			
19	Знакомство учащихся нового набора с Уставом колледжа	Сентябрь ежегодно	100% охват первокурсников
20	Знакомство учащихся нового набора с библиотечным фондом колледжа и графиком работы библиотекаря	Сентябрь ежегодно	Увеличение числа учащихся, пользующихся библиотечным фондом Рост числа выданных учебных и дополнительных материалов

21	Введение программы адаптации	Сентябрь ежегодно	Уровень адаптации, % сохранённого контингента
22	Проведение линеек для учащихся 1 курса, проживающих в общежитии	Сентябрь	Количество охваченных первокурсников Снижение числа конфликтных и дисциплинарных ситуаций в общежитии Улучшение уровня социальной адаптации учащихся
23	Разработка и реализация программы наставничества из числа успешных учащихся старших курсов	2025-2026 учебный год	Количество наставников и наставляемых уровень адаптации первокурсников по анкетированию
Задача 4: Обеспечение устойчивого роста учебных достижений учащихся			
24	Мониторинг успеваемости, выявление причин слабой успеваемости	Межсессионная аттестация/ в конце семестра	Уменьшение доли учащихся с неудовлетворительными результатами Количество выявленных учащихся с высоким риском отсева Принятые корректирующие меры по результатам мониторинга
25	Отчёты кураторов по итогам семестра	Декабрь / Май-июнь	100% предоставление отчётов в срок Качество анализа: выявленные проблемы, конкретные предложения
26	Подготовка учащихся к участию в олимпиадах/соревнований	в зависимости от графика внешних и внутренних мероприятий	Количество учащихся, подготовленных и заявленных на участие Количество победителей и призёров
27	Проведение линеек с вручением грамот учащимся за отличную учебу	В конце семестра ежегодно	Количество учащихся, награждённых по итогам семестра Повышение учебной мотивации (по наблюдениям кураторов, опросам) Увеличение числа учащихся с баллом 9 и выше Повышение престижа академических достижений среди учащихся
Задача 5: Минимизация числа условно допущенных и неуспевающих учащихся			
28	Ранняя диагностика группы риска	ежемесячно	Своевременность проведения диагностики (в течение первых 1–2 месяцев семестра) Количество учащихся, включённых в группу риска Динамика улучшения показателей у учащихся из группы риска
29	Контроль сдачи академических задолженностей и	по итогам промежуточной	Снижение доли учащихся, не допущенных к сессии

	экзаменов неуспевающими учащимися	аттестации и семестра	
30	Индивидуальная работа с неуспевающими	при необходимости — в течение учебного года	Количество учащихся, охваченных индивидуальной работой Улучшение академических показателей
31	Вовлечение родителей в учебный процесс и сопровождение учащихся	Родительские собрания в течении учебного года; индивидуальные встречи по необходимости в течение всего года	Количество проведённых встреч, собраний Активность родителей (присутствие, обратная связь) Улучшение показателей учащихся, родители которых активно вовлечены Снижение числа дисциплинарных и академических проблем среди таких учащихся
Задача 6: Организация эффективного научного руководства выпускных квалификационных работ			
32	Рассмотрение и утверждение тем ВКР по спецдисциплинам. Распределение руководителей ВКР	Сентябрь-октябрь ежегодно	Своевременность утверждения тем Соответствие тем требованиям специальности и практической направленности
33	Проведение семинара с преподавателями – руководителями ВКР	в октябре–ноябре ежегодно	наличие протокола семинара список зарегистрированных участников (не менее 90% от числа руководителей) включение обсуждённых рекомендаций в индивидуальные планы работы руководителей сокращение числа ошибок и доработок по итогам предзащит и рецензирования ВКР
30	Разработка/ реализация плана работы руководителя с дипломниками	декабрь–июнь	отчёт научных руководителей о выполнении плана, визирование на заседаниях кафедр
31	Проведение обучающих семинаров по написанию дипломных работ	Октябрь-ноябрь ежегодно	протоколирование семинаров, листы регистрации участников
32	Проведение предзащиты и внутреннего рецензирования	Март ежегодно	Уровень готовности выпускников к итоговой защите
33	Мониторинг соблюдения сроков и этапов подготовки со стороны кафедры	Ноябрь/март ежегодно	просмотр и утверждение частей дипломных работ на заседаниях кафедры
Задача 7: Развитие научной, проектной деятельности, soft skills и активности учащихся			
34	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурс «Лучший бизнес план» • Внеклассное мероприятие "Своя игра" • конкурс «Безопасность в сети интернет» • интеллектуальная игра по менеджменту • конкурс по IT «Инфошник» 	в зависимости от графика ежегодно	Количество участников % вовлеченных из общего числа учащихся
35	Публикация статей в различных научных изданиях, электронных журналах и т.д.	Ежегодно	Количество участников и публикаций

36	Внеклассное мероприятие - Весёлые старты, Соревнования по физическому воспитанию среди девочек/мальчиков	в зависимости от графика ежегодно	Количество участников; % вовлеченных от общего числа учащихся
Задача 8: Снижение числа неуважительных пропусков			
37	Контроль посещаемости учащихся учебных занятий	Ежедневно	Доля неуважительных пропусков, уровень посещаемости
38	Отчеты кураторов о посещаемости учащихся с предоставлением документов, подтверждающих уважительную причину	Ежемесячно/ в конце семестра	Отчеты кураторов по пропускам
39	Индивидуальная работа с учащимися, которые имеют регулярные пропуски по неуважительной причине	при необходимости — в течение учебного года	Количество учащихся/родителей, охваченных индивидуальной работой; % снижения пропусков
40	Вовлечение родителей для выяснения причин пропусков и организации дисциплины	Родительские собрания в течение учебного года; Индивидуальные беседы по мере необходимости	
Задача 9: Формирование у учащихся чёткой профессиональной идентичности и повышение привлекательности отделения			
41	Круглые столы для специальностей отделения, с привлечением экономических агентов и трудоустроенных выпускников колледжа	Ноябрь	Отзывы работодателей, интерес к профессии
42	Организация практики	в зависимости от графика ежегодно	Отзывы экономических агентов Количество заключённых договоров о сотрудничестве
43	Сотрудничество с профильными учреждениями по вопросам мобильности	в зависимости от графика ежегодно	
44	Организация встреч с успешными выпускниками (видео-интервью, открытые встречи)	Ноябрь	Анкетирование учащихся после мероприятия (рост мотивации, интерес к специальности)
45	Участие учащихся в профориентационных выездах в гимназии в роли «представителей специальности»	Апрель-май	Охват аудитории (количество школьников, с которыми проведены встречи)
Задача 10: Расширение использования ИКТ для повышения эффективности обучения			
46	Пополнение электронной базы (личные сайты преподавателей-предметников) спецлитературой, видеоматериалами по дисциплинам отделения	Ежегодно	Количество преподавателей, разместивших материалы (не менее 80%)
47	Применение на уроках цифровых платформ и ресурсов	На всех лекционных и практических занятиях	Доля преподавателей, применяющих цифровые инструменты (не менее 70%) Перечень используемых платформ (Kahoot, Quizizz, Google Forms, Padlet и т.д.)

			Количество занятий с использованием ИКТ в семестр / год Результаты анкетирования студентов об удобстве и эффективности формата
Задача 11: Укрепление репутации отделения в образовательной и профессиональной среде			
48	Участие учащихся и преподавателей в региональных мероприятиях, конкурсах и т.д. с целью создания положительного имиджа колледжа в образовательном пространстве региона	Ежегодно	Количество участников
49	Организация мобильности учащихся	Ежегодно	Количество учащихся, принявших участие в мобильности. Оценка качества взаимодействия (анализ анкет и отчетов)
50	Публикация мероприятий на социальных страницах колледжа	в течение года	Рост информированности, имиджевых показателей
Задача 12: Системная работа с потенциальными абитуриентами			
51	Выездная агитационная работа по профориентации выпускников гимназического цикла	Март – апрель	Рост заявлений от абитуриентов
52	Конкурс «Фестиваль профессий» в рамках дня открытых дверей	Апрель-май	Количество участников

7.3 Стратегическая цель 3.

Развитие системы практической подготовки и партнёрства с работодателями

Цель	Стратегическое направление
1. Повысить качество организации практики и соответствие требованиям рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> - Обновление нормативной базы практики с участием изменяющегося законодательства и пожеланий работодателей; - Разработка и совершенствование методических материалов по организации и проведению практики в соответствии со специфическими компетенциями специальности. - Усовершенствование системы ведения электронного журнала для эффективного мониторинга практики.
2. Увеличить трудоустройство выпускников до 50%	<ul style="list-style-type: none"> - Мотивация к трудоустройству через конкурсы и мероприятия (конкурс «Лучший в профессии», конкурс «Фестиваль профессий» и др.). - Коммуникация с работодателями (круглые столы, привлечение работодателей к оцениванию практики).

	<ul style="list-style-type: none"> - Встречи с выпускниками (встречи с успешными выпускниками, Вечер встречи с выпускниками). - Индивидуальное карьерное сопровождение (консультирование, портфолио выпускника). - Партнерство с рынком труда – системное сотрудничество с Агентством занятости населения, Министерством Образования и Исследований РМ, Главным Управлением образования АТО Гагаузия, Главным Управлением здоровья и социальной защиты населения и др.). - Мониторинг и анализ причин низкого процента трудоустройства, ведение базы данных карьерной траектории выпускников).
3. Развивать научно-методическую деятельность практикантов и партнеров	<ul style="list-style-type: none"> - Защита результатов практики в виде методической конференции с демонстрацией собственных результатов и успехов. - Привлечение практикантов к разработке методических материалов (например: создание пособий, сценариев, сборников упражнений). - Совместные публикации, круглые столы, участие в конференциях; - Создание сборника кейсов по практике. - Мини-исследования на практике совместно с руководителем. - Участие в научно-практических конференциях - Практические воркшопы (например: мастер-класс от руководителя УРО «Как создать авторскую программу адаптации детей», где учащиеся разрабатывают предложения и др.)
4. Повысить вовлеченность и мотивацию учащихся к практике	<ul style="list-style-type: none"> - Публичная защита и демонстрация достижений. - Введение соревновательных и признательных форматов (например: конкурс “Лучший практикант года”). - Геймификация и интерактив (например: челленджи и задания во время практики: “Проведи необычное занятие”, “Разреши сложную ситуацию”, “Подготовь полезный методический материал”). - Организация конкурса «Лучший в профессии», фестивалей, стажировок; - Введение электронного портфолио практиканта. - Организация мобильности для лучших учащихся.
5. Усилить профориентационную работу и формирование карьерных траекторий	<ul style="list-style-type: none"> - Профориентационные тренинги на I курсе (Темы: «Профессия и мои сильные стороны», «Профессиональные роли и компетенции», «Что ждёт меня на практике» и др.). - Систематизация взаимодействия с АО «Занятость» и другими агентами; - Организация круглых столов с представителями органов власти в соответствующих направлениях, экономическими агентами, с Агентством занятости населения. - Индивидуальные консультации и карьерный коучинг.

Сроки реализации мероприятий в соответствии с стратегическими целями (2026–2030)

№	Цель	Мероприятие	Сроки реализации (годы)
1	Повысить качество организации практики	Обновление нормативной базы с учётом законодательства и пожеланий работодателей	2027, 2029 — пересмотр и обновление
		Разработка и совершенствование методических материалов	Ежегодно

			2026–2030
		Усовершенствование системы электронного журнала	Постоянно 2026–2030
2	Увеличить трудоустройство выпускников до 50%	Проведение конкурсов и мотивационных мероприятий (например, «Лучший в профессии», «Фестиваль профессий»)	Ежегодно 2026–2030
		Организация круглых столов с работодателями и их участие в оценке практики	2 раза в год с 2026 по 2030
		Встречи с успешными выпускниками и вечера встреч	Ежегодно, с расширением формата с 2027
		Индивидуальное карьерное сопровождение: консультации, портфолио выпускника	Старт в 2026 полное внедрение 2026–2027 устойчивое сопровождение 2028–2030
		Партнёрство с органами занятости и государственными структурами	2026–2026 — установление контактов и соглашений 2027–2030 — развитие и поддержание сотрудничества
		Мониторинг и анализ трудоустройства, ведение базы данных выпускников	Создание базы — 2026–2026 аналитика и отчёты — с 2027 ежегодно
3	Развивать научно-методическую деятельность практикантов и партнёров	Проведение методической конференции с демонстрацией результатов практики	Ежегодно, 2026–2030
		Привлечение практикантов к разработке методических материалов	Постоянно, начиная с 2026
		Совместные публикации, участие в конференциях и круглых столах	Ежегодно 2026–2030
		Создание и обновление сборника кейсов по практике	Выпуск первого сборника — 2027 обновления — 2028, 2030
		Мини-исследования на практике с руководителем	Системно, с 2026
		Организация практических воркшопов и мастер-классов	2 раза в год 2026–2030
4	Повысить вовлечённость и мотивацию студентов к практике	Публичная защита и демонстрация достижений	Ежегодно, 2026–2030
		Введение соревновательных и признательных форматов (конкурсы, челленджи)	Пилот — 2026, постоянное проведение — 2026–2030
		Геймификация и интерактивные задания во время практики	Запуск — 2026 внедрение — 2026–2030
		Введение и развитие электронного портфолио практиканта	Разработка — 2026, внедрение — 2026, сопровождение — 2027–2030
5	Усилить профориентационную работу и формирование	Профориентационные тренинги для студентов с 1 курса	Ежегодно, 2026–2030
		Систематизация взаимодействия с Агентством занятости и другими партнёрами	2026–2030 — регулярное взаимодействие
		Организация круглых столов с органами власти и	Ежегодно

карьерных траекторий	экономическими агентами	2026–2030
	Индивидуальные консультации и карьерный коучинг	Запуск — 2026, постоянная практика — 2027–2030

Показатели эффективности по стратегическим целям

Стратегическая цель	Показатель эффективности (реальный и достижимый)
1. Повысить качество организации практики и соответствие требованиям рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> – Обновление нормативной базы практики не реже 1 раза в 2 года – Наличие методических материалов по всем специальностям – Электронный журнал ведётся в 100% групп
2. Увеличить трудоустройство выпускников до 50%	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение уровня трудоустройства на 3–5% ежегодно – Проведение не менее 2 встреч с работодателями или выпускниками в год – Не менее 10 учащихся получают карьерную консультацию в год
3. Развивать научно-методическую деятельность практикантов и партнёров	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение не менее 1 методической конференции в год – Участие студентов в создании минимум 2 методических разработок в год – Совместная публикация или участие в 1 внешнем мероприятии (круглый стол/конференция) в год
4. Повысить вовлечённость и мотивацию студентов к практике	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение конкурса «Лучший практикант» 1 раз в год – Введение 1–2 игровых/творческих заданий в каждую практику – Создание электронного портфолио у 50% студентов старших курсов
5. Усилить профориентационную работу и формирование карьерных траекторий	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение минимум 2 тренингов или встреч в год по профориентации – Участие колледжа минимум в 1 круглом столе по вопросам трудоустройства в год – Проведение не менее 10 индивидуальных консультаций в год по выбору профессии или карьеры

Риски и способы их минимизации

Риск	Возможное последствие	Способ минимизации
1. Недостаточная вовлечённость работодателей	Снижение качества практики, формальный подход, ограниченные возможности трудоустройства	<ul style="list-style-type: none"> – Заключение соглашений о сотрудничестве – Мотивация работодателей через участие в конкурсах, конференциях, публичное признание – Гибкий график взаимодействия
2. Низкая мотивация учащихся к практике	Поверхностное отношение к заданиям, плохие результаты, жалобы от баз практики	<ul style="list-style-type: none"> – Введение конкурсов, челленджей, рейтингов – Публичное признание лучших практикантов – Поддержка и сопровождение руководителя практики
3. Недостаточное финансирование мероприятий (конкурсы, публикации, поездки)	Отказ от части активностей, снижение качества и имиджа	<ul style="list-style-type: none"> – Поиск внешних партнёров (бизнес, НПО, местные власти) – Проведение онлайн-мероприятий – Опора на внутренние ресурсы колледжа и волонтерство
4. Формальный подход со стороны руководителей практики	Отсутствие поддержки учащимся, формальная отчётность	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение ответственности через внутренний мониторинг – Обмен опытом между преподавателями

		– Вовлечение в методическую работу и конференции
5. Недостаточная координация между преподавателями, базами практики и администрацией	Ошибки в планировании, дублирование, недовольство учащихся	– Создание единой рабочей группы по практике – Чёткое распределение задач – Регулярные встречи и обратная связь
6. Сложности в отслеживании карьерных траекторий выпускников	Отсутствие достоверных данных для анализа трудоустройства	– Ведение базы контактов выпускников – Использование соцсетей и мессенджеров – Проведение онлайн-опросов 1 раз в год

7.4 Стратегическая цель 4.

Совершенствование системы внутреннего обеспечения качества образования СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

1. Повышение эффективности внутренней системы оценки качества образования

- Обеспечить систематическую и объективную самооценку всех компонентов образовательного процесса.
- Внедрить многоуровневый мониторинг и контроль с применением современных инструментов анализа и визуализации данных.
- Развивать культуру внутренней рефлексии и постоянного улучшения на всех уровнях.
- Обновить регламенты, процедуры и инструменты СЕІАС с учётом актуальных стандартов и практик.
- Адаптировать методики к специфике колледжа, включая инклюзивные и дуальные формы обучения.
- Разработать и внедрить чёткие индикаторы эффективности на уровне программы, модуля, преподавания и результатов студентов.

2. Цифровизация процессов обеспечения качества

- Развивать использование цифровых платформ для сбора, хранения и анализа данных оценки (Google Forms, Power BI, SharePoint).
- Обеспечить цифровую прозрачность всех этапов внутренней оценки, включая размещение программ и отчетов по качеству в открытом

доступе

3. Укрепление партнёрских и обратных связей со всеми заинтересованными сторонами

- Систематизировать анкетирование студентов, выпускников, преподавателей и работодателей.
- Использовать результаты обратной связи для корректировки содержания программ и методов обучения.
- Укрепить диалог с социальными партнёрами, вовлекая их в процессы оценки и планирования качества.
- Развивать академическую и педагогическую мобильность

4. Развитие профессиональных компетенций членов СЕІАС и преподавателей

- Организовать ежегодные тренинги и семинары по темам управления качеством, аккредитации, самооценки.
- Стимулировать участие CEIAC в сетях и платформах обмена опытом на национальном и международном уровне.

5. Продвижение культуры качества как ценности

- Формировать у студентов и сотрудников осознанное отношение к качеству как к личной и коллективной ответственности.
- Распространять успешные кейсы и примеры улучшений, достигнутых благодаря внутренней оценке.
- Внедрять элементы поощрения и признания активного участия в инициативах качества.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

№	Стратегическая цель	Конкретные мероприятия	Необходимые ресурсы / оборудование	Сроки реализации	Ответственные	Индикаторы выполнения
1. Повышение эффективности внутренней системы оценки качества образования						
1	Обеспечение нормативной базы функционирования CEIAC	1. Разработка и утверждение Регламента CEIAC 2. Разработка Стратегии внутренней оценки качества	Компьютер, принтер, нормативные шаблоны, доступ к закону	Январь – март 2026	Председатель CEIAC, директор	Утверждённый регламент и стратегия
2	Совершенствование инструментов и процедур оценки	1. Разработка анкет и матриц наблюдения 2. Методические рекомендации по самооценке 3. Механизмы анализа результатов	Word, Excel, формы Google, шаблоны отчётов	II квартал 2026	Методическая комиссия, CEIAC	Наличие пакета инструментов
3	Мониторинг качества преподавания	1. Проведение наблюдений на занятиях 2. Анкетирование студентов 3. Подготовка отчётов по результатам	Бланки, онлайн-анкеты, ноутбук	Ежегодно, октябрь-ноябрь	CEIAC, зам. директора по учебной части	Количество наблюдений и анкет
4	Вовлечение заинтересованных сторон	1. Организация обсуждений с работодателями 2. Получение обратной связи от выпускников 3. Публикация отчётов	Презентации, анкеты, протоколы	Ежегодно, ноябрь	Социальные партнёры, CEIAC	Количество участников, отчёты
5	Повышение компетенций членов CEIAC	1. Участие в тренингах и семинарах 2. Обмен опытом с другими учреждениями	Доступ к платформам (ANACEC, Erasmus+)	Постоянно, начиная с 2026	CEIAC	Количество обучений, сертификаты

		3. Ведение цифровой библиотеки по качеству				
6	Распространение культуры качества	1. Проведение инфосессий для студентов 2. Разработка стенда CEIAC 3. Информационные бюллетени	Плакат, буклеты, сайт колледжа	Раз в семестр	секретарь CEIAC	Уровень осведомлённости студентов
7	Цифровизация процессов самооценки	1. Автоматизация анкетирования 2. Электронный архив CEIAC 3. Панель визуализации показателей (Dashboard)	Google Forms, Power BI, облачное хранилище	2026–2027 гг.	IT-специалист, CEIAC	Активные инструменты цифрового мониторинга
8	Актуализация стратегии	1. Ежегодный мониторинг реализации 2. Внесение корректировок в стратегию 3. Отчётность перед администрацией	Отчёты, аналитика, документы	Ежегодно в декабре	CEIAC, директор, зав. отделениями	Актуализированная стратегия
2. Повышение качества процессов						
9	Проектирование и утверждение программ профессиональной подготовки	1. Сопоставление программ подготовки с Национальной рамкой квалификаций и Номенклатурой профессий. 2. Отражение документальных подтверждений в соответствии с действующей нормативной базой. 3. Проверка соответствия учебных планов требованиям рамочного плана ПТО. 4. Сканирование структурных элементов программы.	Номенклатура, квалификационные рамки, классификатор профессий, нормативные планы	Сентябрь, ежегодно	Директор, члены Административного совета, руководитель отдела качества, CEIAC	Проекты программ размещены на сайте; соответствие учебных планов рамочному плану.
10	Учебные программы по дисциплинам соответствуют нормативным требованиям	1. Составление перечня учебных программ по учебным единицам. 2. Проверка соответствия структуры и содержания программ методологическим требованиям Национальной референтной рамки для ПТО.	Методические материалы, утверждённые учебные программы	Октябрь, ежегодно	Зав. кафедрами, преподаватели, CEIAC	100% программ соответствуют методологическим требованиям и формируют ожидаемые компетенции.

		3. Проверка протоколов утверждения учебных программ.				
11	Актуальность программы профессиональной подготовки	1. Определение конкурентоспособности выпускников на рынке труда: уровень трудоустройства, уровень нетрудоустройства, трудоустройство по другой специальности. 2. Консультации с заинтересованными сторонами по адаптации программы.	Опросы, статистические данные, консультации	Декабрь	Директор, члены Административного совета	Программа подготовки соответствует требованиям рынка труда.
12	Процесс преподавания и обучения соответствует нормам и стандартам	1. Описание процесса организации учебных занятий (теоретические, практические, самостоятельные). 2. Проведение опросов студентов по качеству дисциплин и преподавателей. 3. Внедрение и оценка методов обучения, ориентированных на учащегося. 4. Проверка расписаний и журналов. 5. Анализ ИКТ-инструментов и их эффективности.	Регламент об обучении, учебные планы, расписание, журналы, ИКТ-средства.	Ноябрь, март, сентябрь, январь	Замдиректора по УВР, зав. отделениями, зав. кафедрами, преподаватель и, методист, СЕІАС	Методы преподавания ориентированы на студента; формы организации процесса обучения представлены; расписание и журналы актуальны; более 90% дисциплин реализуются с применением ИКТ.
13	Своевременная организация всех видов практики	1. Анализ соответствия организации практики внутренним регламентам и фактической ситуации. 2. Сканирование графиков практики. 3. Анализ эффективности учебного сопровождения. 4. Сбор отчётов от кафедр и опрос студентов.	Регламент, графики практики, учебные планы, договоры с базами практики	Согласно графику практики	Замдиректора по практике, зав. кафедрами, СЕІАС	Практика организована в соответствии с нормативными документами; обеспечено сотрудничество с базами практики; практика соответствует целям

						образовательных программ.
14	Сотрудничество с базами практики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ количества мест практики в соглашениях о сотрудничестве. 2. Оценка структуры и соответствия баз практики целям и результатам программ подготовки. 	Договора о сотрудничестве, отчёты по практике	Октябрь	Директор, замдиректора по УВР, СЕИАС	Количество мест практики покрывает 90–100% потребностей и соответствует целям программ.
15	Оценка результатов обучения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ внутреннего регламента по оцениванию. 2. Анализ организации и прозрачности текущей и итоговой оценки 3. Анализ критериев, методов, тестов и других форм. 4. Оценка предотвращения нарушений. 5. Анализ процедур обжалования. 	Регламенты, протоколы, расписание, базы данных, журналы, отчёты, анкеты	Ноябрь, апрель	Замдиректора по учебной работе, методист, зав. кафедрами, преподаватель и, СЕИАС	Оценка проводится в соответствии с нормативами, процесс прозрачный, расписание публикуется за месяц до начала.
16	Рекрутинг и набор учащихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ процедур набора и форм продвижения программ. 2. Анализ результатов приёма за 5 лет (бюджет/контракт). 3. Учет заявлений и зачислений из уязвимых групп. 4. Обеспечение прозрачности процесса приёма. 	Регламент приёма, планы, отчёты комиссии, анкеты, информационные материалы	Январь	Директор, администрация, специалист по кадрам, СЕИАС	Приём соответствует нормативным актам. Обеспечен равный и прозрачный доступ, в том числе для уязвимых категорий.
17	Анализ успеваемости учащихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ продвижения по курсам. 2. Таблицы по 5 годам: зачисленные, успешность, отчисления, выпускники. 3. Соотношение выпускников к числу зачисленных. 4. Уровень отсева и 	Приказы, журналы, регламенты, соглашения о мобильности	Февраль, июнь	Директор, замдиректора по учебной работе, зав. отделениями, специалист по кадрам, СЕИАС	Продвижение и выпуск в соответствии с нормативами. Академическая мобильность обеспечена.

		корректирующие меры. 5. Мобильность: регламенты, реализация, признание дисциплин.				
18	Найм и администрирование педагогического состава	1. Представление системы планирования, набора и администрирования персонала. 2. Анализ штатного расписания по квалификации, возрасту, стажу, статусу. 3. Привлечение специалистов из реального сектора.	Трудовой кодекс, регламенты, штатное расписание, приказы, контракты, личные дела, должностные инструкции	Сентябрь ежегодно	Директор, замдиректора по учебной работе, специалист по кадрам, СЕІАС	Более 80% должностей заняты постоянным и внутренним персоналом; 100% преподавателей соответствуют требованиям программ.
19	Профессиональное развитие педагогов	1. Реализация стратегии развития персонала. 2. Академическая мобильность преподавателей. 3. Поддержка участия в курсах, стажировках и других формах обучения. 4. Отражение методической активности (публикации, семинары, разработки).	Стратегия развития, отчёты, публикации, расписания семинаров, методические материалы	Ноябрь	Директор, замдиректора по УВР, методист, специалист по кадрам, СЕІАС	Учреждение реализует стратегию развития персонала и оказывает поддержку преподавателям в повышении квалификации и методической работе.
20	Материально-технические и учебные ресурсы	1. Анализ количества и категорий учебных помещений. 2. Проверка соответствия помещения требованиям программ и нормам безопасности. 3. Анализ использования библиотек, спортзалов, общежитий и т.д. 4. Анализ оснащённости помещений. 5. Обеспечение библиотек учебной литературой.	Кадастровые документы, санитарные и пожарные акты, библиотечные каталоги, учебные материалы	Декабрь	Замдиректора по УВР, по АХЧ, библиотекарь, соцпедагоги, медсестра, СЕІАС	Все программы обеспечены помещениями, соблюдены санитарные нормы; библиотека доступна; минимум 100% программ обеспечены нужными учебными материалами.

		6. Гарантированное обеспечение учебных программ минимум на 80%.				
21	Социальное обеспечение учащихся	1. Оценка условий в общежитии	Отчеты	Сентябрь, июнь ежегодно	Комендант	Условия проживания соответствуют санитарным нормам
22	Институциональная информационная система	1. Описание системы сбора, анализа и использования информации по программам подготовки. 2. Анализ внутренней и внешней коммуникации: доступ к информации через стенды, расписания, интернет, e-mail. 3. Документальное подтверждение.	Закон о защите персональных данных, журналы корреспонденции, базы данных, реестры	Декабрь, май	Директор, члены Административного совета, СЕІАС	Учреждение располагает функциональной и эффективной системой внутренней и внешней коммуникации.
23	Прозрачность публичной информации	1. Анализ уровня прозрачности информации по программам подготовки. 2. Доступность данных через сайт и соцсети. 3. Информирование учащихся о стипендиях, формах поддержки и общежитии.	Закон о защите персональных данных, сайт учреждения, стенды, объявления	Систематически	Директор, члены Административного совета, специалист по кадрам, СЕІАС	Информация о деятельности учреждения и образовательных программах доступна на сайте/в соцсетях. Информация о поддержке учащихся размещена и понятна.
24	Мониторинг и пересмотр программ профессиональной подготовки	1. Анализ механизма обеспечения качества: мониторинг, пересмотр программ. 2. Сбор и анализ данных от учащихся, выпускников, работодателей, комиссий. 3. Реализация мер по итогам	Руководства по качеству, регламенты, анкеты, протоколы, отчёты	Систематически	Директор, Административный совет, СЕІАС	Внедрены механизмы мониторинга и улучшения программ. Все заинтересованные стороны участвуют в процессе.

		анализа. 4. Мониторинг преподавания, практики, экзаменов через посещения и опросы.				Реализуются профилактические и корректирующие меры.
25	Трудоустройство выпускников	1. Анализ процедуры отслеживания трудоустройства и карьерной траектории выпускников за последние 5 лет. 2. Анализ трудоустройства: по специальности, в других сферах, не трудоустроены. 3. Анализ продолжения обучения. 4. Документальное подтверждение.	Регламент практики, карьерный план, анкеты, рекламные материалы, базы данных	Декабрь	Директор, замдиректора по учебной работе, зав. отделениями, наставники	Уровень трудоустройства по специальности и/или продолжения обучения превышает 80%.
26	Внешняя оценка качества (цикл)	1. Анализ механизма коммуникации и исполнения предписаний МЕСС и других органов. 2. Анализ выполнения рекомендаций и решений ANACEC и реализованных мер по улучшению образовательных программ.	Сертификаты внешней оценки, отчёты ANACEC, решения, протоколы, планы развития	По мере необходимости	Директор, администрация учреждения	Учреждение рассматривает замечания и рекомендации ANACEC и реализует соответствующие улучшения в программах подготовки.

7.5 Стратегическая цель 5.

Развитие человеческих ресурсов

Подцель / направление	Мероприятия и действия	Ожидаемые результаты (к 2030 г.)	Индикаторы и показатели эффективности	Ответственные подразделения	Срок реализации
V.1. Развитие корпоративной культуры и вовлечённости персонала	- Проведение тренингов и семинаров по командообразованию и эффективной коммуникации. - Организация ежегодных	- Повышение уровня сплочённости коллектива. - Формирование устойчивой системы	- Количество совместных мероприятий (≥ 6 в год). - Участие не менее	Администрация, научно - методический совет	2026–2030

	<p>корпоративных праздников, дней кафедр и спортивных и других мероприятий.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание совета сотрудников для обсуждения идей и инициатив. 	<p>корпоративных традиций.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Улучшение морально-психологического климата. 	<p>70% сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рост удовлетворённости коллективом по анкетам до 90%. 		
V.2. Мотивация и признание достижений	<ul style="list-style-type: none"> - Ведение системы нематериального стимулирования (грамоты, награды, благодарности, публикации на сайте). - Проведение ежегодного конкурса «Инноватор колледжа» и другие номинации. - Включение активных сотрудников в состав рабочих групп и международных проектов. 	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение вовлечённости педагогов в развитие колледжа. - Увеличение числа участников методических инициатив и проектной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - Количество награждённых ($\geq 50\%$ педагогов). - Участие педагогов в проектах (рост на 20%). 	Администрация, научно - методический совет	2026–2030
V.3. Поддержка профессионального и личностного развития	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение курсами повышения квалификации. - Функционирование внутренней программы наставничества для молодых педагогов. - Включение педагогов в сетевые сообщества и обмен опытом. 	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение профессиональной компетентности кадров. - Формирование системы «внутреннего роста». 	<ul style="list-style-type: none"> - Количество педагогов, прошедших обучение $\geq 90\%$. - Снижение текучести кадров до $\leq 5\%$. 	Администрация	2026–2030
V.4. Эмоциональное благополучие и профилактика выгорания	<ul style="list-style-type: none"> - Психологическое сопровождение сотрудников психологом (тренинги, консультации). - Введение дня психологического здоровья, анкетирование на стрессоустойчивость. - Создание комнаты отдыха / 	<ul style="list-style-type: none"> - Снижение уровня эмоционального выгорания и стрессовых факторов. - Повышение удовлетворённости трудом. 	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень профессионального стресса $\leq 20\%$. - Доля удовлетворённых работой $\geq 90\%$. 	Администрация, психолог колледжа	2026–2030

	релаксации.				
V.5. Улучшение внутренней коммуникации и обратной связи	<ul style="list-style-type: none"> - Введение регулярных встреч администрации с коллективом. - Ежегодные отчёты об исполнении стратегического плана. - Создание электронного опросного портала для предложений сотрудников. 	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение прозрачности управленческих решений. - Активизация участия сотрудников в развитии колледжа. 	<ul style="list-style-type: none"> - Количество предложений по улучшению ≥ 20 в год. - Повышение доверия к руководству по опросам на 15%. 	Администрация, отдел качества, методический совет	2026–2030

7.6 Стратегическая цель 6.

Инфраструктурное и цифровое развитие

Направление работ	Основные мероприятия	Объекты и объём работ	Ориентировочная сумма (лей)	Сроки реализации	Источники финансирования
6.1. Модернизация учебных помещений	Капитальный ремонт учебных кабинетов с заменой электрики, полов, освещения, окон и дверей	25 кабинетов (103–307), площадь 857,5 м ²	9 903 805	2026–2028	Государственный бюджет, проекты МОН, местные фонды
6.2. Ремонт общежитий и вспомогательных помещений	Капитальный ремонт двух общежитий: блоки, коридоры, коммуникации (канализация, водопровод, электрика)	Площадь 3 188,4 м ²	12 202 740	2026–2029	Государственный бюджет, гранты, партнёрские инвестиции
6.3. Оснащение учебных помещений и лабораторий	Приобретение мебели, мультимедиа, компьютеров и интерактивных досок	10 аудиторий и 3 специализированных кабинета	1 500 000	2027–2030	Внебюджетные средства, гранты, спонсоры
6.4. Энергоэффективность и безопасность	Модернизация систем отопления, освещения, установка видеонаблюдения и пожарной сигнализации	Все корпуса и общежития	2 000 000	2026–2029	Государственный бюджет, международные проекты
6.5. Цифровизация	Развитие цифровой инфраструктуры (LMS, электронный документооборот, мультимедийное оборудование)	2 корпуса, 30 аудиторий	1 200 000	2026–2030	Внебюджетные средства, гранты

Общий объём планируемых инвестиций в инфраструктуру колледжа на 2026–2030 годы составляет порядка 26 млн лей. Наибольшая доля расходов приходится на ремонт общежитий (46%) и капитальные работы в учебных корпусах (38%). Это позволит привести помещения в соответствие с современными стандартами безопасности и комфорта, повысить энергоэффективность и создать условия для внедрения цифровых технологий обучения (Приложение 1).

Развитие материальной базы будет сопровождаться оснащением аудиторий современными мультимедийными средствами и созданием специализированных лабораторий, что напрямую связано с повышением качества образовательного процесса.

7.7 Стратегическая цель 7.

Финансовая устойчивость и развитие проектного управления

Направление деятельности	Мероприятия	Ожидаемый результат	Ответственные	Источники финансирования	Сроки
Участие в грантах и проектах	Подготовка и реализация международных и национальных проектов в области образования, инфраструктуры, цифровизации	Привлечение внебюджетных средств в объёме не менее 10 млн лей	Бухгалтерия, администрация	Грантовые программы EU, UNDP, GIZ, UNFPA	2026–2030
Финансовое планирование и прозрачность	Ведение системы электронного учёта доходов и расходов, публичная отчётность	Повышение прозрачности и эффективности использования средств		Бюджетные средства	2026–2027
Механизмы самофинансирования	Расширение платных образовательных услуг, курсов, повышение оплаты за контрактное обучение, аренда помещений	Увеличение внебюджетных доходов до 15% бюджета колледжа		Контрактные и партнёрские доходы	2026–2030
Партнёрские инвестиции	Сотрудничество с предприятиями, общественными организациями, муниципалитетом	Финансирование инфраструктурных проектов через социальное партнёрство		Частный сектор, местные фонды	2026–2030

План действий направлен на обеспечение финансовой независимости колледжа и развитие культуры проектного управления. За счёт участия в международных инициативах и оптимизации внутренних расходов планируется увеличить долю внебюджетных средств до 15% и привлечь около 10 млн лей инвестиций.

Ведение электронных систем учёта и прозрачной отчётности повысит доверие партнёров и создаст предпосылки для устойчивого развития учреждения.

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА НА 2026 - 2030 ГОДЫ

Таблица 1.

Ожидаемые результаты по стратегическим целям (2026–2030 гг.)

№	Стратегическая цель	Основные ожидаемые результаты к 2030 году
1	Повышение качества образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение среднего балла по квалификационным экзаменам до 8,5. - Снижение уровня академических задолженностей на 20%. - Внедрение 100% базы данных SIME и электронного журнала, а также электронных дневников. - Увеличение доли учащихся, успешно завершающих обучение, до 85%.
2	Совершенствование системы практической подготовки	<ul style="list-style-type: none"> - 100% обеспечение учащихся базами практики. - 100% учащихся проходят публичную защиту практики с участием работодателей.

		<ul style="list-style-type: none"> - Рост доли выпускников, трудоустроенных по специальности, до 40%. - Расширение числа экономических агентов-партнёров до 50.
3	Развитие кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> - Доля педагогов с первой и высшей дидактической степенью увеличена до 50%. - 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. - Введение системы наставничества для молодых педагогов. - Расширение участия преподавателей в международных программах. - Ежегодно проводится не менее 6 совместных инициатив; коллектив демонстрирует высокий уровень вовлечённости ($\geq 85\%$). -
4	Повышение цифровой компетентности и ИКТ-инфраструктуры	<ul style="list-style-type: none"> - Оснащение 100% аудиторий мультимедийным оборудованием. - Обновление компьютеров - Рост цифровой грамотности педагогов (по итогам внутреннего оценивания) до 90%.
5	Модернизация инфраструктуры и материально-технической базы	<ul style="list-style-type: none"> - Проведён капитальный ремонт 25 учебных кабинетов и 2 общежитий. - Обновлено инженерное оборудование, электросети, водопровод и система безопасности. - Оснащены специализированные кабинеты по всем направлениям подготовки. - Созданы новые учебные пространства с элементами инклюзии и зелёных технологий.
6	Финансовая устойчивость и развитие проектного управления	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение доли внебюджетных доходов до 15% бюджета колледжа. - Привлечение не менее 10 млн лей грантовых средств. - Внедрение прозрачной электронной системы финансового учёта. - Реализация не менее 5 проектов в партнёрстве с МЕС, GIZ, UNFPA и др.

Таблица 2.

Возможные риски и пути их преодоления

№	Возможный риск	Вероятность / влияние	Пути минимизации и преодоления
1	Недостаток финансирования для реализации инфраструктурных проектов	Средняя / Высокая	Участие в грантах (EU, UNDP, GIZ), партнёрство с муниципалитетом и бизнесом, этапное планирование ремонтных работ.
2	Нехватка молодых кадров и отток педагогов	Средняя / Средняя	Создание системы наставничества, помощь молодым специалистам, программы профессионального роста.
3	Снижение мотивации учащихся, пропуски занятий	Высокая / Средняя	Введение программ профилактики, индивидуальные консультации, психологическая поддержка, система поощрений за успеваемость.
4	Несоответствие содержания программ требованиям рынка труда	Средняя / Высокая	Регулярный мониторинг рынка труда, участие работодателей в корректировке учебных планов, расширение базы практики.
5	Устаревание компьютерной техники и ПО	Высокая / Средняя	Постепенное обновление техники, участие в проектах по цифровизации, сервисные соглашения с поставщиками.

6	Низкий уровень цифровой компетентности части преподавателей	Средняя / Средняя	Систематические курсы повышения квалификации, внутренние тренинги.
7	Нарушения сроков или качества строительных работ	Средняя / Средняя	Контроль исполнения смет, конкурсный отбор подрядчиков, независимый технический надзор.
8	Снижение количества абитуриентов из-за демографического спада	Средняя / Средняя	Активная профорientация, онлайн-кампании, сотрудничество с лицеями и гимназиями, участие в «Караване профессий».
9	Недостаточная вовлечённость социальных партнёров	Средняя / Средняя	Регулярные круглые столы, подписание новых соглашений, мотивация партнёров к совместным проектам.
10	Энергетические и коммунальные риски (рост тарифов)	Средняя / Средняя	Внедрение энергоэффективных систем (солнечные панели, LED-освещение), оптимизация расходов.

Планирование работ на 2026 год

Наименование	Объект	Сумма	Смета
Светильники	Учебный корпус	18333,85	Дефектный акт
Щит распредел.	Учебный корпус	19628	Дефектный акт
Покраска полов 2и 3 этаж	Учебный корпус	11338,8	Дефектный акт
Покраска стен водоэмульсией + лак	Учебный корпус	3002	Дефектный акт
Для уборки и дезинфекции колледжа	Учебный корпус	12360,8	Заявка
Расходники: ручки, сердцевинки, саморезы.	Учебный корпус	5000	Примерно
Чердак (душевые)	Общ.№2	7663	Дефектный акт
Установка унитазадля вахтеров	Общ.№1	9790	Дефектный акт
Реконструкция канализации 112 блок , подвал	Общ.№1	5785,1	Дефектный акт
Пожарная сигнализация	Учебный корпус	504273,1	смета
Капитальный ремонт внутренних . Эл.сетей в общ.№2	Общ.№2	521247,9	смета
Замена окон №104	Общ.№2	8000	Примерно
Оконные механизмы и ручки	Общ.№2-№1 , уч.корпус.	2000	Примерно
Песок, цемент, плиточный клей.	Общ.№2-№1 , учебный корпус.	3000	Примерно
Лампочка	Общ.№2-№1 , уч.корпус.	1680	60 шт.
Фасад нового учебного корпуса	Учебный корпус	3920996	смета
Итого		5054098	

Планирование работ в общежитии на 2026 – 2030 годы

№ Кабинета	Площадь м ²	За 1 м ²	Сумма
Общ.№ 1 - 23 блока	828	4209,17	3 485 192,8
Общ.№ 2 - 16 блоков	576	4209,17	2 424 481,9
Общ. №1 - коридор	604,7	4209,17	2 545 285,1
Общ. №2 - коридор	604,7	4209,17	2 545 285,1
Общ.№1 Электрика			521 247,89
Общ.№2 Электрика			521 247,89
Общ. №1 - канализация			50000
Общ. №2 - канализация			50000
Общ. №1 - водопровод			30000
Общ. №2 - водопровод			30000
Итого			12 202 741

Планирование работ в общежитии на 2026 – 2030 годы

№ Кабинета	Площадь м²	За 1 м²	Сумма
103	16,5	5214,4	86037,6
109	15,1	5214,4	78737,44
201	14,7	5214,4	76651,68
202	47,9	5214,4	249769,8
203	49	5214,4	255505,6
204	49,4	5214,4	257591,4
205	50	5214,4	260720
206	47,9	5214,4	249769,8
208	53,3	5214,4	277927,5
209	68	5214,4	354579,2
210	68,6	5214,4	357707,8
211	21,6	5214,4	112631
212	9,4	5214,4	49015,36
213	10,7	5214,4	55794,08
214	45,9	5214,4	239341
216	68,7	5214,4	358229,3
301	13,6	5214,4	70915,84
305	50,1	5214,4	261241,4
306	47,7	5214,4	248726,9
307	14,8	5214,4	77173,12
коридоры	465,2	5214,4	2425739
Подвал	50		3500000
Итого			9 903 805