ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 008DB286369100BE0C96228DDD42A78EAA
Владелец: Кшецкая Елена Валентиновна
Действителен: с 10.01.2025 до 05.04.2026

УТВЕРЖДЕН
приказом ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – МЦК»
от 12.02.2026 № 01-05/26

План мероприятий
по сохранению учебного контингента
в ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж - МЦК»

	Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
1. Организационного – административные мероприятия, направленные на улучшение учебной среды				
1.1	Регулярное обновление материально-технической базы и оборудования аудиторий.	постоянно	заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно–практической работе, заместитель директора – руководитель учебно-производственного центра	- Соответствие стандартам: приведение учебного процесса в полное соответствие с требованиями ФГОС и запросами рынка труда. - Освоение современных технологий: студенты учатся работать на том же оборудовании и ПО, которое используется на реальных предприятиях - Повышение качества практической подготовки: увеличение доли практических занятий, проходящих в условиях, имитирующих реальное производство (мастерские, лаборатории, симуляторы). - Рост мотивации: работа в современных, чистых и технически оснащенных аудиториях - Снижение риска отчислений по причине «утраты интереса к профессии». - Снижение психологической усталости: эргономичная мебель, качественное освещение и быстрые компьютеры - Повышение престижа: гордость студентов тем, что учатся в «продвинутом» учебном заведении, и транслируют это в социальных сетях (эффект

				«сарафанного радио»).
1.2	Разработка новых современных методик преподавания, внедрение интерактивных форм занятий.	постоянно	заведующий учебно–методической частью, преподаватели	- Повышение качества усвоения материала. - Междисциплинарные связи: современные методики (например, STEM-подход или интегрированные уроки) помогают студентам видеть связь между общеобразовательными предметами и будущей профессией.
1.3	Проведение мониторинга потребностей работодателей для адаптации содержания учебных курсов.	постоянно	заместитель директора по учебно–практической работе	Актуализация образовательного контента - Гибкость программ: своевременное внесение изменений в рабочие программы дисциплин (РПД) и профессиональных модулей в соответствии с реальными запросами производства. - Внедрение востребованных факультативов: создание новых краткосрочных курсов или элективных дисциплин по выбору студентов. - Ликвидация несоответствия между теоретическими знаниями выпускников и практическими требованиями рабочих мест. - Новые площадки для практики: заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве с предприятиями, которые участвовали в мониторинге. - Инвестиции партнеров. - Прогноз кадровой потребности: получение данных о том, какие специалисты понадобятся региону через 2–3 года, что позволяет корректировать контрольные цифры приема (КЦП).

1.4	Еженедельный мониторинг посещаемости. Сбор данных от старост и кураторов групп.	постоянно	преподаватели, классные руководители, заведующие отделениями	- Выявление студентов, пропускающих занятия без уважительной причины (более 3–5 дней). - Снижение количества пропусков. - Оперативное реагирование. - Своевременная помощь: Возможность оказать психологическую или социальную поддержку студенту до того, как он накопит критический объем академических задолженностей. - Четкость коммуникаций: Выстраивание отлаженной системы передачи данных, где каждый участник знает свою зону ответственности. - Повышение ответственности старост. - Информированность кураторов. - Выявление системных проблем.
1.5	Анализ текущей успеваемости. Проведение срезов знаний, выявление «группы риска» по итогам аттестаций.	постоянно	преподаватели, классные руководители	- Получение точных данных о реальном уровне знаний студентов. - Своевременное устранение задолженностей. - Получение обратной связи для преподавателей: если срез знаний показывает плохой результат у всей группы, это сигнал для педагога пересмотреть методы подачи материала, выделить больше часов на сложные темы или изменить методику закрепления знаний. - Оптимизация учебных программ: возможность внести изменения в календарно-тематические планы для более глубокой проработки «проблемных» тем.

1.6	Анкетирование. Опрос первокурсников в конце первого месяца обучения для выявления уровня адаптации и удовлетворенности выбором профессии.	октябрь – ноябрь текущего года	классные руководители, преподаватели дисциплин «Индивидуальный проект»	- Выявление «зон дискомфорта»: получение данных о том, что именно вызывает трудности у студентов (большой объем информации, бытовые условия в общежитии, отношения с одногрупниками). - Определение микроклимата в группах: анализ того, насколько успешно сформировались студенческие коллективы и есть ли признаки конфликтов или изоляции отдельных учащихся. - Проведение анализа «Ожидание vs Реальность»: выявление процента студентов, которые уже в первый месяц разочаровались в выбранной специальности. Это позволяет вовремя провести дополнительную профориентацию или разъяснительную работу. - Корректировка учебной мотивации: понимание того, что именно привлекает студентов в будущей профессии, помогает преподавателям делать акцент на этих аспектах в процессе обучения.
1.7	Организация системы поощрений и стипендий для отличников и активных участников мероприятий.	постоянно, в конце учебного года	заместитель директора по воспитательной работе, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	- Создание здоровой конкуренции в студенческой среде - Повышение уровня привлекательности для абитуриентов: наличие развитой системы поддержки (именные стипендии, партнерские выплаты от работодателей) делает колледж более конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.
1.8	Создание специальных условий для талантливых студентов (например, научные кружки, лаборатории).	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе, заведующий отделением дополнительного образования и профессиональной ориентации	- Углубленное погружение: талантливые студенты раньше осознают себя профессионалами, что практически исключает риск смены сферы деятельности после окончания колледжа. - Привлечение грантов: наличие активных научных кружков и современных лабораторий позволяет учебному заведению претендовать на

				государственные гранты и субсидии для дальнейшего развития.
1.9	Консультативная поддержка по вопросам карьерного роста и трудоустройства.	постоянно	заместитель директора по учебно–практической работе	- Рост показателей трудоустройства по специальности. Увеличение процента выпускников, которые выходят на работу в первые месяцы после получения диплома именно в той сфере, которой обучались. - Психологическая готовность студентов к рынку труда, осознанное карьерное планирование. - Повышение рейтинга колледжа в государственных и независимых исследованиях
1.10	Адаптационное мероприятие «Посвящение в студенты». Организация мероприятий, способствующих сплочению групп.	сентябрь – ноябрь текущего учебного года	заместитель директора по воспитательной работе	- Профилактика отсева первокурсников Эффективная адаптация минимизирует риск того, что студент заберет документы из-за чувства одиночества или неспособности влиться в коллектив. Эмоциональная привязанность к группе — один из главных факторов удержания студентов. - Выявление лидеров и творческого потенциала в студенческой среде. - Позитивный психоэмоциональный фон
1.11	Адаптационные мероприятия. Школа кураторства: закрепление за каждой группой опытного педагога-наставника и студента-старшекурсника (тьютора). Тренинги на сплочение: проведение занятий с педагогом-психологом для формирования благоприятного климата в коллективе.	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе	- Снижение социально-психологического напряжения у студентов, многоуровневая система поддержки. - Формирование управленческих компетенций у старшекурсников
2. Учебно–методические мероприятия				
2.1	Организация дополнительных консультаций для отстающих студентов.	постоянно	преподаватели, заведующие отделениями	- Разработка индивидуального графика ликвидации задолженности - Сокращение отсева студентов по причине неуспеваемости.

2.2	Гибкий график (при необходимости): рассмотрение возможности индивидуальных графиков для студентов, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях (по семейным обстоятельствам или из-за работы по профилю специальности/профессии).	постоянно	заведующие отделениями	- Сохранение контингента - Повышение профессиональной компетенции (для работающих по профилю). Практикоориентированность. - Психологический контракт: предоставление индивидуального графика воспринимается студентом как жест доверия со стороны администрации. Это повышает уровень ответственности студента
2.3	Внедрение интерактивных технологий: снижение монотонности обучения, использование геймификации и практико-ориентированных заданий.	постоянно	преподаватели	- Повышение мотивации студентов: интерактивные технологии делают обучение более интересным и увлекательным. - Улучшение усвоения материала: активное участие в учебном процессе способствует лучшему пониманию и запоминанию информации. - Развитие практических навыков: практико-ориентированные задания позволяют студентам применять полученные знания на практике. - Модернизация учебного процесса: внедрение интерактивных технологий делает учебный процесс более современным и эффективным.
3. Профессионально-мотивационные мероприятия для обучающихся				
3.1	Встречи с работодателями: экскурсии на предприятия, мастер-классы от успешных выпускников и потенциальных работодателей.	постоянно	заместитель директора по учебно–практической работе	- Расширение сети контактов: количество новых контактов с компаниями и выпускниками. - Возможности трудоустройства и стажировок: заключённые соглашения о стажировках, рефераты на вакансии. - Практическое понимание рынка труда, за счет чего, повышение мотивации и подготовки студентов. - Улучшение репутации колледжа: рост интереса со стороны потенциальных работодателей.

3.2	Профессиональные конкурсы: участие в чемпионатах типа «Профессионалы» (бывший WorldSkills) для повышения престижа выбранной специальности.	постоянно	заместитель директора по учебно–практической работе	- Рост интереса к выбранной специальности, увеличение подачи заявок на программы подготовки. - Увеличение числа студентов на профильных направлениях. - Ранний выход на практику: максимальное вовлечение в реальную деятельность уже с первых курсов.
4. Социально-психологические мероприятия для обучающихся				
4.1	Работа психологической службы: индивидуальное консультирование студентов, находящихся в состоянии стресса или депрессии.	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе	Выявление конкретных проблем каждого студента. Разработка индивидуального графика ликвидации задолженности. Оказание психологической поддержки студентам, испытывающим стресс из-за академической задолженности, формирование позитивного отношения к учебе.
4.2	Социальная поддержка: помощь в оформлении материальной помощи, льгот, сиротских пособий и стипендий.	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе	Социальная адаптация: социальные педагоги оказывают помощь в решении бытовых вопросов, обеспечении жильём, питанием и одеждой, что уменьшает отвлекающие факторы.
4.3	Работа с родителями: регулярное информирование родителей о результатах обучения, родительские собрания (в том числе онлайн), создание чатов для оперативной связи.	постоянно	классные руководители	Работа с родителями: привлечение семьи к решению проблем студента создаёт дополнительное социальное окружение и укрепляет связь с колледжем.
5. Внеучебная деятельность				
5.1	Секции и кружки: развитие спортивных клубов, творческих студий, волонтерских движений.	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе	- Вовлеченность студентов в мероприятия колледжа, города, области, увеличение количества студентов, занимающихся спортом - Положительное влияние на успеваемость и мотивацию

5.2	Студенческое самоуправление: вовлечение активных студентов в управление жизнью колледжа.	постоянно	заместитель директора по воспитательной работе, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	- Увеличение числа студентов, посещающих собрания студенческого самоуправления, рост числа студенческих инициатив - Повышение удовлетворенности студентов качеством обучения, проживания и социального обеспечения
6. Работа с педагогическим коллективом				
6.1	Обучение преподавателей современным методикам преподавания и технологиям оценки знаний.	постоянно	заведующий учебно–методической частью	- Увеличение числа преподавателей, использующих интерактивные методы обучения - Повышение среднего балла успеваемости студентов по дисциплинам - Повышение удовлетворенности студентов обратной связью по результатам успеваемости - Сокращение числа жалоб студентов на необъективность оценивания - Повышение престижа колледжа как инновационного образовательного учреждения.
6.2	Совершенствование корпоративной культуры и развитие наставничества среди педагогов.	постоянно	заведующий учебно–методической частью	- Повышение индекса удовлетворенности преподавателей условиями работы. - Увеличение количества публикаций и выступлений преподавателей на конференциях (на N штук). - Повышение позитивности отзывов о колледже в социальных сетях. - Увеличение количества преподавателей, участвующих в корпоративных мероприятиях.
6.3	Стимулирование профессионального развития сотрудников через систему повышения квалификации и стажировок.	постоянно	заведующий учебно–методической частью	- Увеличение числа сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации и стажировки. - Повышение среднего балла по результатам аттестации сотрудников.

				- Увеличение количества внедренных в учебный процесс новых образовательных технологий. - Увеличение числа сотрудников, участвующих в научно-исследовательской деятельности %.
7. Информационная работа:				
7.1	Информационное сопровождение родителей и общественности о достижениях колледжа, проводимых мероприятиях и возможностях обучения.	постоянно	классные руководители	- Увеличение посещаемости сайта и социальных сетей колледжа. - Увеличение количества упоминаний колледжа в СМИ. - Повышение числа абитуриентов, подавших заявления в колледж. - Увеличение числа родителей, посещающих родительские собрания и другие мероприятия колледжа. - Увеличение числа партнеров и спонсоров колледжа. - Увеличение числа выпускников, участвующих в жизни колледжа.
7.2	Использование социальных сетей и интернет - ресурсов для популяризации образовательной программы.	постоянно	заведующий отделением дополнительного образования и профессиональной ориентации, культорганизатор	- Увеличение количества поступающих ежегодно. - Повышение вовлеченности аудитории (лайки, комментарии, репосты) в социальных сетях. - Увеличение количества положительных отзывов и упоминаний в Интернете. - Увеличение числа участников онлайн-мероприятий. - Снижение стоимости привлечения одного абитуриента.
7.3	Освещение достижений выпускников колледжа в средствах массовой информации.	постоянно	заместитель директора по учебно–практической работе, культорганизатор	- Повышение числа заявок на поступление в колледж, полученных через сайт. - Увеличение числа выпускников, участвующих в мероприятиях колледжа. -Увеличение объема спонсорской помощи, полученной от предприятий.