**«Рассмотрено»**

 **на заседании «Утверждено»**

 **Педагогического совета ИПК ОшГУ Директором ИПК ОшГУ\_\_\_\_\_\_\_\_Шаимкулов О.А.**

 **Протокол №2 от 16.09. 2020 г. от 16 сентября 2020г.**

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ**

**ИНДУСТРИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

**ОШСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**на 2020-2023 гг.**

 **Ош - 2020**

|  |  |
| --- | --- |
| **СОДЕРЖАНИЕ** 1 Введение 2 Нормативные ссылки и документы 3 Миссии, Видение и стратегическая цель, задачи 4 Анализ и оценка внутренней и внешней среды колледжа  (результаты SWOT-анализа).5 Стратегия и тактика развития колледжа: 5.1. ЦПО реализует эффективный средне- и долгосрочный  стратегический план развития в соответствие с  социально-экономическими потребностями страны 5.2. ЦПО реализует образовательные программы на  компетентностной основе. 5.3. ЦПО реализует программу по обучению Предпринимательству. 5.4. ЦПО активно внедряет механизмы социального  партнёрства и укрепляет имидж. 5.5. ЦПО обеспечивает современную безопасную  образовательную среду с учетом гендерного баланса и  социальной инклюзии. 5.6. ЦПО предоставляет социальные и экономические  условия для обучения, планирования и развития  карьеры обучающихся. 5.7. ЦПО является центром для профессионального  развития инженерно-педагогических работников 6. Ожидаемые результаты от реализации стратегического  плана  |  |
|  |  |

1. **ВВЕДЕНИЕ**

 Современные тенденции развития экономической и образовательной среды диктуют необходимость

 использования образовательными организациями СПО инновационных технологий управления.

 Стратегический план Индустриально-педагогического колледжа ОшГУ (далее ИПК ОшГУ) -

ЦПО направлен на развитие сильных и устранение слабых сторон деятельности колледжа. Это связано с усилением конкуренции между образовательными организациями, складывающейся демографической ситуацией и необходимостью концентрации ресурсов для активной деятельности на рынке образовательных услуг. Современные темпы изменения и увеличения знаний являются настолько высокими, что стратегический план представляется единственным способом формального прогнозирования будущих проблем и возможностей в усилении качества подготовки квалифицированных кадров. Оно обеспечивает колледжу видение организации образовательного процесса на длительный срок, а также дает основу для снижения риска при принятии решений. Знание того, что колледж может достичь, помогает уточнить наиболее подходящие пути действий. Принимая обоснованные и систематические плановые решения, руководство снижает риск принятия неправильного решения из-за ошибочной или недостоверной информации о возможностях колледжа или о внешней ситуации. Стратегический план ИПК ОшГУ - это комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии колледжа и достижение целей колледжа на период 2020-2023 годы.

 **Главная задача стратегического плана** – обеспечить необходимые нововведения и изменения в системе ПТОО, переосмысление миссии и образовательных целей, в том числе и повышение институциональной способности управлять изменениями, т.е. всеми процессами в целях реагирования на динамичную и быстроменяющуюся среду, новые требования современного рынка, общества и отдельных индивидуумов.

 На основе стратегического плана развития разрабатываются и принимаются на педагогическом совете ежегодный перспективный план работы коллектива на очередной учебный год, а также отдельные программы и проекты по основным направлениям деятельности колледжа.

1. **Нормативные ссылки и документы.**

 1.Конституция Кыргызской Республики, от 27 июня 2010 года, в редакции Закона КР от 28 декабря 2016 года № 218;

 2. Закон Кыргызской Республики «Об образовании» от 30.04.2003г, с изменениями и дополнениями от 14 июня 2019 года № 71;

 3. «О стратегических направлениях развития системы образования в Кыргызской Республике», ПП КР от 23.03.2012 года № 201;

 4. «Об утверждении Концепции национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике», ПП КР от 30.09.2019 г. № 505;

 5. Положение «Об образовательной организации среднего профессионального образования Кыргызской Республики», ПП КР

 от 3.02.2004 г. N 53;

6. Закон Кыргызской Республики «О попечительском совете», от 30.05.2014 г. № 81;

7. ПП КР «Об утверждении актов, регулирующих деятельность образовательных организаций среднего профессионального

 образования Кыргызской Республики», 4.07.2012г. N 470;

 8. Положение «Об итоговой государственной аттестации выпускников образовательной организации среднего

 профессионального образования Кыргызской Республики», ПП КР от 4 июля 2012 года N 470;

9. Положение «О структуре и условиях реализации профессиональных образовательных программ профессионального

 образования в Кыргызской Республике», ПП КР от 3.02.2004 г. N 53;

10. Положение «О государственных образовательных стандартах профессионального образования в Кыргызской Республике»,

 ПП КР от 3.02.2004 г. N 53;

11. Положение «Об утверждении актов, регулирующих деятельность образовательных организаций среднего профессионального

 образования Кыргызской Республики», ПП КР от 28.03.2018 г. № 160;

12. Положение «О дополнительном профессиональном образовании в Кыргызской Республике», ПП КР от 3.02.2004 года N 53;

13. Руководство по преобразованию колледжа в Центр передового опыта, 3-й проект АБР «Программы развития сектора: Навыки

 для инклюзивного роста»;

14. Методология анализа спроса и предложения на региональном рынке труда, 3-й проект АБР «Программы развития сектора:

 Навыки для инклюзивного роста»;

15. Методология анализа потребности в обучении инженерно-педагогического работника учебного заведения среднего

 профессионального образования, 3-й проект АБР «Программы развития сектора: Навыки для инклюзивного роста»;

16. Руководство по социальному партнерству, 3-й проект АБР «Программы развития сектора: Навыки для инклюзивного роста»;

17. Временные методические рекомендации по начислению стимулирующей заработной платы работникам государственных

 пилотных колледжей в условиях нормативного финансирования, 3-й проект АБР «Программы развития сектора: Навыки для

 инклюзивного роста»;

18. Устав ИПК, утвержденный ПС ИПК, протокол №2, от 16.01.2018г..

**3.Миссия** – подготовка высококвалифицированного и конкурентноспособного специалиста среднего профессионального

 уровня, отвечающего запросам рынка труда, общества и социально – экономическим потребностям страны,

 предоставление качественного профессионального образования и обучения.

 **Видение** — стать признанным в Кыргызстане и международном пространстве колледжем, оказывающим качественные

 образовательные услуги в сфере профессиональной подготовки конкурентоспособных специалистов,

 соответствующих требованиям стейкхолдеров.

 **Стратегическая цель** — доступное получение качественного образования с приобретением профессиональных навыков

 специалиста, обладающего компетенциями, необходимых для решения профессиональных задач на

 уровне национальных и международных стандартов.

 **Задачи:**

- модернизация структуры, содержания и технологий реализации программ среднего профессионального образования на основе прогноза рынка труда южного региона для обеспечения их эффективности, позволяющей выстраивать гибкие траектории освоения новых компетенций по заказу работодателей и запросам населения;

- создание Центра передового опыта, в целях создания современной безопасной инклюзивной образовательной среды, готовящий специалистов среднего профессионального уровня, отвечающего запросам рынка, общества и социально – экономическим потребностям страны.

- развитие материально-технической базы, позволяющей эффективно осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ГОС СПО;

- развитие социального партнерства с работодателями, педагогическими колледжами, вовлечение их в основные процессы управления качеством; повышение профессиональной востребованности выпускников на рынке труда, содействие их трудоустройству;

- повышение у обучающихся уровня владения общими, ключевыми и профессиональными компетенциями на основе применения современных методов и технологий образования, улучшения учебно-методического обеспечения образовательного процесса, развития научно-исследовательской и инновационной деятельности;

- обеспечение высокой квалификации педагогических и технических кадров, стимулирования эффективной профессиональной и инновационной деятельности, обновления кадрового состава;

- формирование образа обучающегося колледжа как социально значимой личности, обладающей следующими качествами: активная гражданская позиция, осознание ответственности за судьбу своего региона, страны, формирование гордости за сопричастность к деяниям предыдущих поколений;

- осознание обучающимися высших ценностей, идеалов, ориентиров, способности руководствоваться ими в практической деятельности;

- совершенствование системы управления колледжем на основе менеджмента качества, направленного на постоянное улучшение деятельности в целях удовлетворения запросов всех заинтересованных сторон;

- сформировать нормативно-правовую и учебно-методическую базу для введения в действие ГОС СПО;

- усовершенствовать систему мониторинга качества образования, направленную на совершенствование управления образовательным процессом.

**-** обучение на рабочем месте.

1. **Анализ и оценка внутренней и внешней среды колледжа**

 **Результаты SWOT-анализа.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Внутренняя среда | **Сильные стороны.** | **Слабые стороны.** |
| 1. 1. Создание Центра передового опыты.
2. 2.. Соответствие

преподавательского состава квалификационным требованиям и базового образования по профилю. 3. Создание условий для 1. повышения квалификации преподавательского состава и сотрудников в стенах колледжа, с выработанной системой стимулирования преподавателей и сотрудников.
 | 1. 1. Недостаточное количество учебно-методической литературы для студентов узбеских групп колледжа.

  |
|  4. Действие системы поддержки студентов: создание благоприятных социальных условий для студентов, скидки и льготы для социально уязвимых категорий. | 1. 2. Отсутствие возможности у выпускников колледжа поступить на другие специальности.
2. Отсутствие механизмов оценки рисков и определения путей снижения этих рисков.
3. Недостаточное участие социальных партнеров в подготовке кадров (оплачиваемая практика).
 |
| 1. 5. Развитие творческих, спортивных возможностей обучающихся через занятия в спортивных секциях, творческих и предметных кружках.
2. 6. Наличие служб сервиса
3. студентов: общежитие, медицинский пункт, клиника, спортивные залы, стадион, компьютерные классы, библиотеки, читальные залы.
4. 7. Создание сайта колледжа.
5. 8. Социальными партнерами колледжа являются крупнейшими дошкольными и начальными образовательными организациями, предприятия города, сотрудничающие c колледжем.

 9. Ввод в эксплуатацию приложения KeLBiL для мобильных телефонов. 10. Использование электронной информационной системы AVN, которая позволяет оптимизировать стадии документооборота, процессы отчетности, анализа и принятия решений в рамках образовательного процесса. 11. Действие оздоровительных профилакторий для студентов и преподавателей:центр отдыха «Ак-Буура», пансионат «Үмүт» на Иссык-Куле. 12. Ежемесячный выпуск материалов о колледже в газете «Нур». 13. Отражение телевидением «Үмүт» мероприятий колледжа. 14. Возможность обучения преподавателей в магистратуре.  15. Возможность продолжения обучения выпускников колледжа по профилю без вступительных экзаменов в бакалавриате.16. Сдан в эксплуатацию новое здание, оснащенное современной мебелью, техникой.17. Оснащение учебных аудиторий и мастерских современным оборудованием |  |
|  | **Возможности** | **Угрозы (риски)** |
| Внутренняя среда | 1. Создание Центра передового опыты
2. Формироваание учебно-производственного комплекса.
3. Капитальный ремонт концертного зала
4. Обеспечение колледжа.е учебного процесса материально-техническими, информационными ресурсами для повышения профессиональной компетенции.
5. Повышение интереса молодежных организаций колледжа в реализации студенческих инициатив.
6. Внедрение полиязычия в учебно-воспитательный процесс.
7. Разработка авторских учебных программ по специальным дисциплинам, исчерпывающе освещающих все актуальные вопросы.
8. Усиление поддержки социальных партнеров.
9. Внедрение академической мобильности.
10. Расширение компьютерных классов, соответствующих требованиям мультимедийного центра ОшГУ.
11. Пополнение библиотечного фонда новейшей учебно-методической литературой.
12. Стройка студенческой столовой, отвечающей современным требованиям.
13. Соответствия общественного туалета санитарно-гигиеническим требованиям.
14. Возможность объявления положений о приеме преподавателей на работу на сайте колледжа, в газетах, на телевидении.
15. Открытие дистантной формы обучения по индустриальным специальностям.
 | 1. Повышение цен на актуальные, инновационные курсы повышения квалификации, в связи с чем у преподавателей будет отсутствовать возможность повысить свою квалификацию.
2. Снижение мотивации преподавателей повышать квалификационную категорию (разряд) в связи с тем, что она не учитывается при начислении заработной платы.
3. Недостаточное обеспечение выпускников колледжа рабочими местами.
4. Рост количества детей из неполных семей.
5. Спад экономики региона.
6. Появление сильных конкурентов на рынке образовательных услуг.
7. Демографические процессы (спад рождаемости) и миграционные ситуации;
8. Быстро меняющая экономическая ситуация на рынке труда, перенасыщенность специалистов и не востребованность отдельных специальностей через 5 лет;
9. Интенсификации развития современного производства, актуальность опережающего образование.
 |

 **6.Стратегия и тактика развития колледжа**

 **Основные аспекты Центра передового опыта:**

1. ЦПО реализует эффективный средне- и долгосрочный стратегический план развития в соответствие с социально-экономическими

потребностями страны;

 2. ЦПО реализует образовательные программы на компетентностной основе;

 3. ЦПО реализует программу по обучению предпринимательству;

4. ЦПО активно внедряет механизмы социального партнёрства и укрепляет имидж;

5. ЦПО обеспечивает современную безопасную образовательную среду с учетом гендерного баланса и социальной инклюзии;

6. ЦПО предоставляет социальные и экономические условия для обучения, планирования и развития карьеры обучающихся;

7. ЦПО является центром для профессионального развития инженерно-педагогических работников.

* 1. **ИПК ОшГУ - ЦПО реализует эффективный средне- и долгосрочный стратегический план, в соответствие с**

**социально экономическими потребностями страны.**

 Для развития Центра передового опыта особенно важна роль стратегического планирования. ИПК ОшГУ -ЦПО имеет имидж инновационного учебного заведения с ориентиром на потребности и результат на основе эффективной реализации стратегического плана ИПК ОшГУ с сохранением хорошего баланса между финансами, интересами заинтересованных сторон, внутренними процессами, потенциалом сотрудников и целями обучения (образовательными целями). ИПК ОшГУ -ЦПО обеспечивает необходимое документированное планирование и оценку для управленческих решений.

 Стратегический план (средне- и долгосрочный), нацеленный на соответствие потребностям заинтересованных сторон, на достижение ожидаемых результатов обучения через инновационное развитие ИПК ОшГУ является руководящим и инструктивным документом для руководства, инженерно-педагогического состава, обучающихся и партнеров.

 Стратегическое планирование с определенными и согласованными индикаторами оценки содействует институциональному самоопределению и развитию колледжа.

 При стратегическом планировании соблюдаются следующие принципы:

 • Согласованность со стратегией страны, региона, приоритетов отраслей, стратегии образования;

 • Согласованность стратегического плана с миссией, образовательными целями, определенными на основе анализа спроса и предложения;

 • Соответствие ресурсов (человеческих, финансовых, материальных и др.) и

 возможностей партнеров со стратегическими и образовательными целями;

• Удовлетворительная степень риска (оценка риска);

 • Реалистичность временного горизонта стратегического плана;

• Применимость стратегического плана;

 • Информированность заинтересованных сторон о целях и ожидаемых результатах стратегического плана;

 В условиях перехода колледжа в Центр передового опыта, ИПК ОшГУ выбирает стратегию оперативного реагирования и инновационного развития в целях соответствия требованиям современного рынка труда и удовлетворения потребностей заинтересованных сторон.

5.1.

|  |
| --- |
| Приоритетное направление 1 |
|  |  |  |  |  |
|  | Индикатор достижения |
|  | заинтересованных сторон на 2020-2023 гг. |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ответственные | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.1.1. Формирование | •Уровень участия партнеров в | Список партнеров тех, кто | Директор | Социальные партнеры |
|  | экспертной группы для | процессах ИПК ОшГУ | участвовал в разработке |  |  |
|  | определения (пересмотра) | (управление,  | стратегии ИПК ОшГУ |  |  |
|  | миссии, образовательных | обучение, консультирование, |  |  |  |
|  | целей и разработки | информирование и т.д.) |  |  |  |
|  | стратегического плана ИПК ОшГУ |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 1.1.2.Анализ среды, | •Количество решений ИПК ОшГУ, | •Список правительственных | Методист | Попечительски |
|  | включающий в себя сбор | одобренных Попечительским | программ и планов, НПА, ГОС, |  | й совет |
|  | информации о | советом на основе анализа | внутренние положения |  | Социальные |
|  | правительственных планах, | •Перечень программ, | •Образовательные программы | Зам.директора по | партнёры: |
|  | программах, анализ сильных и | реализуемых в соответствие с | (разработанные, | УР | Родительский |
|  | слабых сторон ИПК ОшГУ, а | выявленными потребностями | пересмотренные) на основе | Методист | комитет |
|  | также ее потенциальных | рынка труда и с учетом | анализа спроса и предложения | Зав. ПЦК |  |
|  | возможностей на основании | вопросов гендерной и |  | (руководители |  |
|  | имеющейся внешней и | социальной инклюзии |  | программ) |  |
|  |  |  |  |  |  | 17 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | внутренней информации (в | •Степень удовлетворенности | •Результаты SWOT- анализа | Руководитель ОУК |  |
|  | т.ч. спроса и предложения, | заинтересованных сторон | •Результаты мониторинга и | Руководитель ЦКТ |  |
|  | анализ заинтересованных | образовательными и иными | оценки реализации стратегии в |  |  |
|  | сторон, функциональный | услугами ИПК ОшГУ | ИСУ (база данных, сайт и др.) |  |  |
|  | анализ, отслеживание |  |  |  |  |
|  | выпускников, анализ |  |  |  |  |
|  | поступления по годам) |  |  |  |  |
|  | 1.1.3. Выбор стратегии | •Масштабы охвата | •Пересмотренная логическая | Директор | Попечительски |
|  | (оперативное реагирование и | заинтересованных сторон | матрица выполнения |  | й совет |
|  | инновационное развитие) | коммуникационной стратегией | стратегического плана |  | Соц. |
|  |  |  | ИПК ОшГУ |  |  | партнеры |
|  | 1.1.4. Разработка стратегии (в | •Количество решений ИПК ОшГУ, | •Стратегический план в | Экспертная группа | Попечительски |
|  | т.ч. разработка годовых и | одобренных Попечительским | соответствие с видением, |  | й совет |
|  | операционных планов, | советом на основе анализа | миссией, образовательными |  | Соц. |
|  | проведение организационных |  | целями и приоритетами страны, |  | партнеры |
|  | преобразований на основе |  | одобренный Попечительским |  |  |
|  | функционального анализа) |  | советом |  |  |
|  | 1.1.5. Определение ключевых | •Информационная система | •Ежегодный план структурных |  | Попечительски |
|  | индикаторов выполнения | управления с базой данных, | подразделений, служб, |  | й совет |
|  | стратегии по каждому | введенных на 100% по | согласованный с ПС и |  | Соц. |
|  | направлению: | индикаторам | экспертной группой: |  | партнеры |
|  |  | Учебный план |  | • Учебные планы | Зам. дир по УР |  |
|  |  | (образовательная |  | • План приема, выпуска, | Отв секретарь ПК, |  |
|  |  | программа); |  | трудоустройств | Руководитель ЦКТ |  |
|  |  | План приема, выпуска, |  | • План управления | Начальник УЧР |  |
|  |  | трудоустройства; |  | человеческими ресурсами, в |  |  |
|  | План управления |  | т.ч. развития ИПР | Зам. директора по |  |
|  |  | человеческими ресурсами, |  | • План развития |  |
|  |  | в т.ч. развития |  | инфраструктуры и МТБ | АХР |  |
|  |  | преподавателей; |  |  |  |
|  |  |  | • План поддержки | Зам. дир. по ГЯ, ВР |  |
|  | План развития |  |  |
|  |  | обучающихся |  |
|  |  | инфраструктуры и |  | и ген. вопросам |  |
|  |  |  | • План развития цифровой |  |
|  |  |  | Методист |  |
|  |  | материально-технической |  |  |
|  |  |  | инфраструктуры (в т.ч. |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | базы; |  |  |  |
|  |  |  | коммуникационная стратегия |  |  |
|  |  | План поддержки |  |  |  |
|  |  | (план)) | Зам. директора по |  |
|  |  | обучающихся; |  |  |
|  |  |  | • План социального |  |
|  |  |  | ПРиСП |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | партнерства |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 18 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | План развития цифровой |  | • План развития системы | Руководитель ОУК |  |
|  | инфраструктуры (в т.ч. |  | обеспечения качества | Главный бухгалтер |  |
|  | коммуникационная |  | • Финансовый план |  |
|  | стратегия (план)) |  |  |  |  |
| План социального |  |  |  |  |
|  | партнерства; |  |  |  |  |
|  | План развития системы |  |  |  |  |
|  | обеспечения качества; |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 1.1.8. Реализация стратегии (с | •Масштабы охвата | •Планы по улучшению | Экспертная группа | Попечительски |
| корректировкой по | заинтересованных сторон | (описание изменений в |  | й совет |
| результатам мониторинга и | коммуникационной стратегией | стратегии, программы на |  | Соц. |
| оценки) | ИПК ОшГУ | основе результатов оценки) |  | партнеры |
| 1.1.9. Мониторинг и оценка | •Ежеквартальный отчет о | •Результаты мониторинга и | Руководитель ОУК | Попечительски |
| выполнения | реализации стратегического | оценки реализации стратегии в |  | й совет |
|  |  | плана (сайт) | ИСУ (база данных, сайт и др.) |  | Соц. |
|  |  |  |  |  | партнеры |



Стратегическая цель 1.2. - Результаты анализа спроса и предложения на региональном рынке труда используются при

планировании и коррекции стратегии и образовательных программ ИПК ОшГУ -ЦПО

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2.1. Определить | •Отвественный за проведение | •Приказ об утверждении | Директор | Попечительски |
| ответственного за проведение | анализа спроса и предложения | состава и технического задания |  | й совет |
| анализа спроса и предложения | на рынке труда | экспертной группы по |  | Соц. |
| на региональном рынке труда |  | проведению анализа |  | партнеры |
| 1.2.2. Создать экспертную | •Экспертная группа | •Перечень документов | Директор | Попечительски |
| группу |  | (правительственных |  | й совет |
|  |  | планов/программ, отраслей |  | Соц. |
|  |  | экономики, региональных |  | партнеры |
|  |  | органов управления и т.д.) для |  |  |
|  |  | анализа |  |  |
| 1.2.3. Пройти обучение по | •Уровень вовлеченности | •Список инженерно- | Зам. директора по | Попечительски |
| применению методологии | заинтересованных сторон в | педагогических работников, | УР | й совет |
|  | проведение анализа, принятии | представителей администрации, |  | Соц. |
|  | решения | партнеров, обученных |  | партнеры |
|  |  | применению методологии |  |  |
|  |  | анализа спроса и предложения |  |  |
| 1.2.4. Определить цели | •Степень удовлетворённости | •Положение о порядке | Руководитель ОУК | Попечительски |
| анализа (для стратегии, | заинтересованных сторон | проведения анализа спроса и | Руководитель ЦКТ | й совет |
|  |  |  |  | 19 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| образовательных программ) | (выпускники, преподаватели, | предложения на региональном |  | Соц. |
|  | обучающиеся, работодатели) | рынке труда (утвержденные |  | партнеры |
|  |  | процедуры и инструменты по |  |  |
|  |  | анализу рынка труда) |  |  |
| 1.2.5. Разработать и | •Сумма расходов на проведение | •График проведения анализа | Руководитель ОУК | Попечительски |
| согласовать график | анализа | •Утвержденный бюджет для | Руководитель ЦКТ | й совет |
| проведения анализа |  | проведения анализа |  | Соц. |
|  |  |  |  | партнеры |
| 1.2.6. Провести анализ в | •Результаты опросов: выводы и | •Перечень приоритетных | Руководитель ОУК | Попечительски |
| соответствие с методологией | рекомендации | направлений (специальностей), | Руководитель ЦКТ | й совет |
| анализа спроса и предложения | •Динамика трудоустроенных | рекомендованных для |  | Соц. |
| (сбор и обработка данных, | выпускников, обучившихся по | подготовки |  | партнеры |
| подготовка отчета) | направлениям подготовки, | •Список востребованных |  |  |
|  | определенным в результате | компетенций (результатов |  |  |
|  | анализа потребностей | обучения) для пересмотра |  |  |
|  |  | программ подготовки |  |  |
| 1.2.7. Обсудить и согласовать | •Результаты анализа спроса и | •Отчеты по итогам анализа с | Руководитель ОУК | Попечительски |
| результаты анализа (выводы и | предложения на региональном | выводами и рекомендациями | Руководитель ЦКТ | й совет |
| рекомендации) для принятия | рынке труда в базе данных | для разработки стратегии и |  | Соц. |
| решения | ИПК ОшГУ | образовательных программ |  | партнеры |
|  |  | ИПК ОшГУ |  |  |
|  |  | •Результаты анализа спроса и |  |  |
|  |  | предложения на региональном |  |  |
|  |  | рынке труда в ИСУ ИПК ОшГУ |  |  |
| 1.2.9. Проводить анализ | •Результаты опросов: выводы и | •Решения педагогического | Руководитель ОУК | Попечительски |
| спроса и предложения | рекомендации | совета, попечительского совета ОшГУ | Руководитель ЦКТ | й совет |
| регулярно | •Степень удовлетворённости | по итогам анализа (протоколы) |  | Соц. |
|  | заинтересованных сторон |  |  | партнеры |
|  | (выпускники, преподаватели, |  |  |  |
|  | обучающиеся, работодатели) |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1.3.Внедрение самооценки | •Приказ о закреплении лиц | •Утвержденная политика, | Директор | Соц.партнёры |
|  | (мониторинг) в процесс | (группа лиц, отдел), | стратегия и процедуры по | Руководитель ОУК |  |
|  | управления обеспечением | ответственных за реализацию | реализации системы |  |  |
|  | качества | процедур по внутреннему | внутреннего обеспечения |  |  |
|  |  | обеспечению качества | качества |  |  |
|  |  | •Должностные обязанности |  |  |  |
|  |  | (квалификационные |  |  |  |
|  |  | требования) лиц (группы лиц, |  |  |  |
|  |  | отдел), ответственных за |  |  |  |
|  |  | реализацию процедур |  |  |  |

21

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  | 22 |

5.2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Приоритетное направление 2 |  | ИПК ОшГУ - ЦПО реализует образовательные программы на компетентностной основе |  |  |
|  |  |  |  |  | Стратегическая цель 2.1. Образовательные программы разрабатываются на компетентностной | Индикатор достижения |
|  |  |  |  |  | основе |  |  |  |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) |  |  |  | Индикаторы | Результаты | Ресурсы |  | Ответственные | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | бюджет | Привлечные |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | средства |  |  |
|  | 2.1.1. | Создать | экспертную | Результаты анализа | Приказ об |  |  | Директор | Соц. |
|  | группу для разработки образо- | спроса и предложения на | утверждении перечня |  |  |  | Партнеры |
|  | вательных | программ | на | региональном рынке | приоритетных |  |  |  | АБР |
|  | компетентностной | основе | и | труда: выводы и | специальностей |  |  |  |  |
|  | обеспечить | доступ | к | рекомендации по | •Приказ о |  |  |  |  |
|  | необходимым ресурсам |  | направлениям подготовки | создании экспертной |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | группы для определения |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | востребованных |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | специальностей и |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | разработки учебных |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | программ на |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | компетентностной основе |  |  |  |  |
|  | 2.1.2. | Обучить | экспертную | •Уровень участия | •Список ИПР, обученных |  |  | Директор | Эксперты |
|  | группу | методике | разработки | социальных партнеров в | методике разработки |  |  |  | АБР |
|  | учебных | программ | на | разработке, пересмотре, | учебных программ на |  |  |  |  |
|  | компетентносной основе |  | оценке образовательных | компетентностной основе |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | программ (качественный | в ИПК ОшГУ и в других |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | состав экспертной | обучающих центрах |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | группы) |  |  |  |  |  |
|  | 2.1.3. | Изучить | стратегию | •Перечень предлагаемых | •Адаптированное |  |  | Экспертная | Эксперты |
|  | развития страны, южного региона, | образовательных |  руководство по |  |  | группа по | АБР |
|  | отчеты | по | анализу рынка | траекторий | разработке учебных |  |  | разработке ОП |  |
|  | труда, |  |  | Концепцию | (интегрированных | программ на |  |  | на |  |
|  | Национальной |  | системы | образовательных | компетентностной основе |  |  | компетентност |  |
|  | квалификаций(НСК)/ |  | программ НПО, СПО, | МОН КР |  |  | ной основе |  |
|  | Национальную |  | рамку | ВПО, разработанных для |  |  |  |  |  |
|  | квалификаций (НРК),ГОС, | обеспечения развития |  |  |  |  |  |
|  | НПО, СПО, ВПО, ПС, типовое | квалификаций в |  |  |  |  |  |

25

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Руководство для | разработки | соответствие с НРК на |  |  |  |
|  | учебных | программ, | основе ГОС НПО-СПО- |  |  |  |
|  | утвержденное | МОН | ВПО, каждый из которых |  |  |  |
|  | кредитную | систему, | учитывает гендерный |  |  |  |
|  | лицензионные и минимальные | баланс и социальную |  |  |  |
|  | аккредитационные требования | инклюзию, а также |  |  |  |
|  | по выбранным специальностям | обучение на рабочем |  |  |  |
|  | и пр. |  | месте |  |  |  |
|  | 2.1.4. Определить |  | Результаты анализа | Наличие результатов | Экспертная | Эксперты |
|  | приоритетные специальности, | спроса и предложения на | анализа спроса и | группа по | АБР |
|  | востребованные экономикой | региональном рынке | предложения на | разработке ОП |  |
|  |  |  | труда: выводы и | региональном рынке | на |  |
|  |  |  | рекомендации по | труда | компетентност |  |
|  |  |  | направлениям подготовки |  | ной основе |  |
|  | 2.1.5. Разработать и утвердить | Количество | Образовательные | Экспертная | Эксперты |
|  | образовательные программы | аккредитованных учебных | программы, | группа по | АБР |
|  | по приоритетным |  | программ | согласованные с | разработке ОП |  |
|  | специальностям на |  |  | работодателями и | на |  |
|  | компетентностной основе |  | утвержденные ИПК ОшГУ | компетентност |  |
|  |  |  |  |  | ной основе |  |
|  |  |
|  | для улучшения программы |  |  |  |  |
|  | 2.2.1. Организовать обучение | •Уровень участия ИПР в | •Список педагогов, | Руководитель | Соц.партнеры |
|  | педагогов и сотрудников | организации учебного | проведших курсы | ОУК |  |
|  | БКАМС для организации | процесса | повышения квалификации | Начальник |  |
|  | учебного процесса |  |  | и план повышения | УЧР |  |
|  |  |  |  | квалификации |  |  |
|  | 2.2.2. Организовать |  | Доступность | •Календарный план и | Зам. директора | Соц.партнеры |
|  | образовательный процесс на | информационно- | расписание занятий | по УР |  |
|  | компетентностной основе | коммуникационных | •Положения по практикам | Зам. директора |  |
|  |  |  |  |  |  | 26 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (студенто- и практикоориенти- | ресурсов, технологий и | (руководства по | поПРиСП |  |
|  | рованное обучение, с | цифровизации учебного | реализации обучения на |  |  |
|  | использованием технологий | процесса | рабочем месте для |  |  |
|  | по накоплению и признанию | Соотношение педагогов | обучающихся, |  |  |
|  | кредитов) | ИПК ОшГУ и практиков от | работодателей- |  |  |
|  |  | производства | наставников, |  |  |
|  |  |  | руководителей ОРМ) |  |  |
|  | 2.2.3. Выставить | Электронные учебные | •Информационная | Методист | Соц.партнеры |
|  | образовательные программы | ресурсы (образовательный | система управления | Инженер- |  |
|  | на сайте  | портал), банк учебных и | учебным процессом | программист |  |
|  |  | оценочных материалов | ИПК ОшГУ и электронная |  |  |
|  |  |  | обучающая платформа |  |  |
|  | 2.2.4. Заключить договора о | Показатели мобильности | •Меморандум о | Зам. директора | Соц.партнеры |
|  | сотрудничестве и | обучающихся и ИПР | взаимопонимании между | поПРиСП |  |
|  | взаимопонимании ИПК ОшГУ с |  | ИПК ОшГУ, лицеем НПО и |  |  |
|  | лицеями НПО, ВПО |  | вузом о реализации |  |  |
|  |  |  | интегрированных |  |  |
|  |  |  | образовательных |  |  |
|  |  |  | программ |  |  |
|  | 2.2.5. Ввести электронную | Электронные учебные | •Информационная | Зам. директора | Соц.партнеры |
|  | обучающую платформу в | ресурсы (образовательный | система управления | по УР |  |
|  | учебный процесс | портал), банк учебных и | учебным процессом | Руководитель |  |
|  |  | оценочных материалов | ИПК ОшГУ и электронная | ОУК |  |
|  |  |  | обучающая платформа | Инженер- |  |
|  |  |  |  | программист |  |
|  | 2.2.6. Повышать | Уровень | •Список педагогов, | Начальник | Соц.партнеры |
|  | квалификацию ИПР на | удовлетворенности | проведших курсы | УЧР |  |
|  | регулярной основе в БКАМС и | обучающихся, | повышения квалификации |  |  |
|  | других обучающих центрах | выпускников и партнеров | и план повышения |  |  |
|  |  | качеством | квалификации |  |  |
|  |  | педагогического состава |  |  |  |
|  |  | , в том числе |  |  |  |
|  |  | практиками |  |  |  |
|  | 2.2.7. Разработать | Уровень | •Учебно-методические | Руководитель | Соц.партнеры |
|  | обучающие материалы | удовлетворенности | материалы по | ОУК |  |
|  | (оценочные инструменты) | работодателей, | программам, в том числе |  |  |
|  |  | выпускников и других | инструменты оценки |  |  |
|  |  | заинтересованных сторон |  |  |  |
|  |  | результатами обучения |  |  |  |
|  |  | образовательных |  |  |  |
|  |  | программ |  |  |  |
|  | 2.2.8. Разработать анкеты для | Уровень | •Протоколы обсуждений | Руководитель | Соц.партнеры |
|  | оценки качества результатов | удовлетворенности | результатов реализации | ОУК |  |
|  | реализации образовательных | работодателей, | образовательных |  |  |
|  | программ | выпускников и других | программ с участием |  |  |
|  |  | заинтересованных сторон | заинтересованных сторон |  |  |
|  |  | результатами обучения | (работодателей, других |  |  |
|  |  | образовательных | учебных заведений, |  |  |
|  |  | программ | обучающихся, |  |  |
|  |  |  | выпускников, ИПР и т. д.) |  |  |
|  |  |  |  |  | 28 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2.2.9. Осуществить | •Результаты регулярного | •Отчеты по итогам | Руководитель | Соц.партнеры |
|  | мониторинг реализации | мониторинга | мониторинга и оценки | ОУК |  |
|  | образовательный программы | образовательных | образовательных |  |  |
|  |  | программ по улучшению | программ |  |  |
|  | 2.2.10. Изучить протоколы | Уровень | •Протоколы обсуждений | Зам. директора | Соц.партнеры |
|  | обсуждений по оценке | удовлетворенности | результатов реализации | по УР |  |
|  | образовательных программ с | работодателей, | образовательных | Руководитель |  |
|  | участием заинтересованных | выпускников и других | программ с участием | ОУК |  |
|  | сторон | заинтересованных сторон | заинтересованных сторон |  |  |
|  |  | результатами обучения | (работодателей, других |  |  |
|  |  | образовательных | учебных заведений, |  |  |
|  |  | программ | обучающихся, |  |  |
|  |  |  | выпускников, ИПР и т.д.) |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  | 2.3.1. Определить | •Ответственный за | •Приказ о закреплении | Директор | Соц.партнеры |
|  | ответственных за реализацию | реализацию ОРМ | лиц (группа лиц, отдел), |  |  |
|  | ОРМ по специальностям |  | ответственных за |  |  |
|  |  |  | реализацию ОРМ |  |  |
|  |  |  | •Должностные |  |  |
|  |  |  | инструкции |  |  |
|  |  |  | ответственных за |  |  |
|  |  |  | реализацию ОРМ |  |  |
|  | 2.3.2. Разработать Дорожную | •По приоритетным | •Дорожная карта и | Зам.директора | Эксперты |
|  | карту по ОРМ и пакет | специальностям не менее | процедуры, | поПРиСП | АБР |
|  | документов | 10% объема учебной | регулирующие запуск, |  | Соц.партнеры |
|  |  | нагрузки используется на | реализацию, мониторинг, |  |  |
|  |  |  |  |  | 29 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | обучение на рабочем | улучшение ОРМ |  |  |
|  |  | месте |  |  |  |
|  | 2.3.3. Провести |  Количество ИПР, | Список ИПР, прошедших | Зам.директора | Эксперты |
|  | информационно- | прошедших курсы по | курсы по обучению | поПРиСП | АБР |
|  | разъяснительные и | обучению на основе | реализации ОРМ | Начальник | Соц.партнеры |
|  | обучающие мероприятия | Компетентностного подхода. |  | УЧР |  |
|  | среди обучающихся и |  |  |  |  |
|  | сотрудников ИПК ОшГУпо тому, |  |  |  |  |
|  | как организовать и |  |  |  |  |
|  | реализовать ОРМ (в т.ч. как |  |  |  |  |
|  | использовать документы) |  |  |  |  |
|  | 2.3.4. Провести аудит ОРМ и | •Количество соглашений с | •Список предприятий | Зам.директора | Соц.партнеры |
|  | заключить соглашения с | работодателями, | (соглашения), с которыми | поПРиСП |  |
|  | предприятиями на реализацию | направленных на | заключены договоры на |  |  |
|  | ОРМ | реализацию ОРМ | реализацию ОРМ (по |  |  |
|  |  | •ИСУ с базой данных по | приоритетным |  |  |
|  |  | ОРМ (база данных | специальностям) |  |  |
|  |  | предприятий, |  |  |  |
|  |  | организаций, где |  |  |  |
|  |  | реализуется ОРМ) |  |  |  |
|  | 2.3.5. Пройти обучение по | •Количество ИПР, | •Список ИПР, прошедших | Зам.директора | Эксперты |
|  | определению результатов | прошедших курсы | курсы обучения по | поПРиСП | АБР |
|  | обучения и разработке уч. | обучения по разработке | разработке модулей ОРМ | Начальник | Соц.партнеры |
|  | модулей ОРМ | модулей ОРМ |  | УЧР |  |
|  | 2.3.6. Определить результаты | •Соотношение | •Перечень результатов | Зам.директора | Соц.партнеры |
|  | обучения по ОРМ | обучающихся, прошедших | обучения (РО) ОРМ | поПРиСП |  |
|  |  | ОРМ на базе БКАМС, |  |  |  |
|  |  | УПК и на базе партнеров |  |  |  |
|  | 2.3.7. Разработать учебные | •Учебный план с | •Учебный план с | Зам.директора | Соц.партнеры |
|  | модули по ОРМ | модулями ОРМ | модулями по ОРМ | поПРиСП |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 30 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2.3.8. Разработка материалов | •Степень | •Учебные материалы, | Зам.директора | Соц.партнеры |
|  | для оценки реализации ОРМ | удовлетворенности | положение об оценивании | поПРиСП |  |
|  |  | заинтересованных сторон | РО по ОРМ, инструменты |  |  |
|  |  | (обучающихся, | оценки по ОРМ |  |  |
|  |  | работодателей, ИПР, |  |  |  |
|  |  | родителей, выпускников и |  |  |  |
|  |  | др.) результатами ОРМ |  |  |  |
|  | 2.3.9.. Реализация ОРМ | •ИСУ с базой данных по | •Планы и отчеты ИПР и | Зам.директора | Соц.партнеры |
|  |  | ОРМ (база данных | обучающихся по | поПРиСП |  |
|  |  | предприятий, | реализации ОРМ |  |  |
|  |  | организаций, где |  |  |  |
|  |  | реализуется ОРМ) |  |  |  |
|  |  | •Уровень доступа ИПР, |  |  |  |
|  |  | обучающихся к |  |  |  |
|  |  | оборудованиям, |  |  |  |
|  |  | мастерским, лабораториям |  |  |  |
|  |  | ЦПО, УПК и партнеров |  |  |  |

5.3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
|
| **1. Выявление социальных партнеров и организация сотрудничества** |
| * 1. Создание рабочей группы
 | Рабочая группа сформирована в количестве 9 чел. | Приказ, план работы | Директор колледжа –Шаимкулов О.А. | Май 2020г. |
| * 1. Разработать план работы с СП ИПК ОшГУ на основе стратегического плана развития колледжа с учетом интересов СП и взаимодействия с ними
 | 1 (один) для колледжа, 11 (по каждой кафедре) разработанных планов работы с социальными партнерами | Утвержденные планы, Приказы директора по назначению ответственных лиц | Директор, зав.кафедрами, руководитель по практике, координаторы по проекту и по СП  | Июнь 2020г. |
| 1.3. Участие преподавателей и работодателей в тренингах по социальному партнерству | Увеличить количество социальных партнеров до 100% | База данных партнеров. Списки партнеров  | Директор, заведующие кафедрой, руководитель по практике, рабочая группа ЦПО |  |
| 1.4.Найти потенциальных партнеров и определить совместные области сотрудничества с ними | 60 интервью и встреч с потенциальными партнерами, заключены договора с потенциальными партнерами 90% | Заполненный текст интервью и протоколы, Видео и фотоотчеты | Зам. директора по центру карьеры, зав.кафедрами, координатор по проекту | Сентябрь – октябрь 2020г. |
| 1.5. Презентация ЦПО своим социальным партнерам  | По семестрам (2 раза) | Презентация, слайд, план – работы. | Директор, координаторы по проекту и по СП, рабочая группа | Декабрь 2020г., май 2021г. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.6. Обновление состава попечительских советов выпускников включить в состав Попечительского Совета колледжа | Состав попечительского совета состоит из 60% работодателей, 20% выпускников | Приказ о составе Попечительского совета.  | Директор, заведующие кафедрой, координаторы по проекту и по СП. | Сентябрь 2020г. |
| 1.7. Проведение регулярных заседаний попечительских советов | 3 раза в год  | План заседаний | Директор, заведующие кафедрой, координаторы по проекту и по СП | Сентябрь, декабрь 2020г., июнь 2021г. |
| 1.8. Анализ результатов работы по соц.партнерству | Выполнение всех пунктов плана  | Протоколы, видео и фото отчет, годовой отчет по СП | Администрация , зам. Директора по СП | Июль 2021г. |
| 1. **Определить направление и интересы колледжа в работе с социальными**

**партнерами вобласти сотрудничества** |
| 2.1. Составление расширенной базы данных социальных партнеров  | В базу данных входят более 90% партнеровОшской области. | Список потенциальных заинтересованных сторон,договоры | Заведующие кафедрой, руководитель по практике, координаторы по проекту и по СП, программисты, отв.рабочая группа | Май-Август 2020г. |
| * 1. Создать и обучить экспертные группы для определения совместных целей и направлений работы
 | 8экспертных групп (в каждом по 5-7 чел) состоящие из работодателей, выпускников и преподавателей по спец дисциплин по каждому профилю | Приказ о формировании экспертной группы, Положение об экспертной группе, Список членов ЭГ | Директор ИПК и ответственные по СП и зав. кафедрами и координатор по проекту и СП | Август 2020г. |
| * 1. Разработать планы работ экспертной группы согласно положению об ЭГ
 | 8 планов совместной работы за 2020-2021 уч.г.;Апробация разработанных профессиональных стандартов;Обновленные 9 уч. планов по всем специальностям, реализуемых в колледже | Утвержденные планы работ колледжа и по каждому направлению;Обновленные ПС, Решение УС ОшГУ | Директор ИПК, Зав. кафедрами | Июнь – сентябрь 2020г. |
| 2.4. Организация встреч преподавателей и студентов с представителями учреждений и предприятий по СП | Не менее 10 встреч в год.  | План - работы по СП, пригласительные и служебные письма | Директор, заместители директора, руководитель по практике, заведующие кафедрой.  | В течение года |
| 2.5. Заключение договоров с представителями учреждений и предприятий по СП | По каждым специальностям 5 -10 договоров | Приказы, договора | Директор, зав. производственной практики, координаторы по проекту и по СП. | Сентябрь-октябрь 2020г. |
| 2.4. Организация и проведение экскурсий в предприятия социальных партнеров. | Более 20 экскурсий в год  | План мероприятия, список заинтересованных сторон.Приказы, договора. | Директор, заместители директора, руководитель по практике, координаторы по проекту и по СП. |  |

|  |
| --- |
| **3. Развитие социального партнерства с работодателями, педагогическими колледжами, вовлечение их в основные процессы управления качеством; повышение профессиональной востребованности выпускников на рынке труда, содействие их трудоустройству** |
| 3.1. Планирование и организация гостевых лекций соцпартнеров | Не менее 2 лекций в месяц  | УМК и рабочие программы. Список лекторов и темы лекций  | Заместители директора, заведующие кафедрой | В течение года |
| 3.2. Организация и прохождение стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях социальных партнеров, имеющих современное оборудование и применяющих инновационные технологии | Не менее 10 стажировок в год | Приказы, стажировки.Список заинтересованных сторон. | Директор, зав. по производственной практике, заведующие кафедрой, координаторы по проекту и по СП | В течение года |
| 3.3. Проведение 10 круглых столов и конференций для соц.партнеров | Подписанные соглашения;80 договоров по подготовке, переподготовке и повышения квалификации работников предприятий | Соглашения,утвержденный график проведения, план проведения круглых столов, приглашения, регистрационный лист, фото и видеоотчеты | Директор ИПК и ответственные по СП, зав. по производственной практике, департамент качества знания ОшГУ и ИПК, зав кафедрами, координатор по проекту | Сентябрь – январь 2020-21гг. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.3. Проведение регулярных ярмарок профессий, вакансий | Количество посетителей ярмарки профессий (200 чел.) | План мероприятия, список заинтересованных сторон | Директор, заместители директора, заведующие кафедрой,координаторы по проекту и по СП, рабочая группа. |  |
| 3.4. Организация совместных мероприятий с работодателями с обсуждением вопросов подготовки кадров (профессиональный праздник, спортивные мероприятия) | Активное участие работодателей | Приглашения, Планы мероприятий, Грамоты и благодарственные письма, Фотоотчеты, видеоролики, Ссылки размещений на сайтах и в соцсетях | Директор ИПК и зам.директора по СП, замдиректора по воспитательной работе, отдел качества ИПК, зав кафедрами, координатор по проекту |  |
| 3.5. Проведение ГАК с участием представителей предприятий социальных партнеров | Состав членов ГАК не менее 70% из работодателей | Протокол, приказ | Зам. директора по учебной работе, зав.кафедрами, методист | Июнь 2020г. |
| 3.6. Оказание помощи и поддержки выпускникам колледжа в трудоустройстве с привлечением работодателей, мониторинг выпускников | Не менее 80% выпускников трудоустроены | Кол-во трудоустроенных выпускников, результаты мониторинга отслеживания трудоустройства | Директор, заместители директора, отв. За центр карьеры колледжа, центр карьеры университета, заведующие кафедрой,координаторы по проекту и по СП, рабочая группа | В течение уч. года через 1 года после окончания колледжа |

|  |
| --- |
|  **4. Обучение на рабочем месте** |
| * 1. Разработка положения о порядке организации и проведения дуального обучения, программ по специальностям, годовых календарных графиков реализации программ и плана совместных мероприятий
 | Увеличение охвата дуальным обучением 30% | Положение, образовательные программы, графики | Зам. директора по учебной работе, метод.совет, преподаватели спец.дисциплин, методист, СП | Август 2020 |
| * 1. Формирование совместно с работодателем условий в реальном учебно-воспитательном процессе для проведения лабораторно-практических работ и практических занятий, прохождения практик
 | Увеличение охвата дуальным обучением 30% | Лабораторно-практически работы | Зам. директора по учебной работе, метод.совет, преподаватели спец.дисциплин, методист, СП, Зам.директора по УВР | В течение года |
| * 1. Разработка и проведение мониторинга образовательного процесса в системе дуального обучения
 | Мониторинг образов.процесса 100% | Справка, протоколы | Зам. директора по учебной работе, метод.совет, преподаватели спец.дисциплин, методист, СП, Зам.директора по УВР | В течение года |

|  |
| --- |
| 1. **Развитие материально-технической базы, позволяющей эффективно осуществлять образовательный процесс в соответствии с требованиями ГОС СПО**
 |
| 5.1. Создание интернет-каналов (YouTube? Instagram, Telegram и т.д.) | Не менее 5 каналов | Интернет каналы ИПК, программисты | Координаторы по проекту и по СП, программисты, рабочая группа | Май, июнь 2020г. |
| 5.2. Регистрация сайта в поисковых каталогах, справочниках | Войти в топ 10 лучших колледжейКыргызстана | Официальный сайт ЦПО ИПК ОшГУ  | Директор, заведующие кафедрой, программисты, рабочая группа  | Июнь 2020г. |
| 5.3. Разработка и регулярное обновление сайта ЦПО (соц.сети) | Не менее 10000 посетителей  | Официальный сайт ЦПО ИПК ОшГУ | Координаторы по проекту и по СП, программисты, рабочая группа | В течение года. |
| 5.4. Регулярное распространение информации о важных мероприятиях, конференциях ЦПО (разработка визиток, буклетов, роликов) и.т.д. | Через интернет каналы дошли более 10000 просмотров | План мероприятий | Заведующие кафедрой, программисты, рабочая группа | В течение года |

|  |
| --- |
| 1. **Реализация образовательных программ в сотрудничестве**

**с социальными партнерами** |
| 6.1. Вовлечение представителей учреждений и предприятий при разработке профессиональных стандартов, учебных программ и УМК по дисциплинам  | УМК по спец.дисциплинам | Программы, стандарты,УМК по дисциплинам | Заведующие кафедрой. | Июнь-сентябрь 2020г. |
| 6.2. Заключение двусторонних соглашений для проведения производственной и государственной практики студентов колледжа с целью ознакомления с деятельностью учреждений и предприятий  | Более 100 % студентов каждый год | Приказы, договора | Заместители директора, заведующие кафедрой, руководитель по практике  | Сентябрь 2020г., февраль 2021г. |
| 6.3. Проведение ГАК с участием представителей предприятий социальных партнеров | По каждой специальности по 1 или 2 представителя с учреждений или предприятий  | Приказы, договор  | Директор, заместители директора, заведующие кафедрой  | Июнь 2020г. |
| **7. Повышение престижа колледжа в обществе.** |
| 7.1. Разработка плана и проведение социального маркетинга и PR компании | 1 план по социального маркетинга и PR компании, 15 видеороликов о деятельности колледжа, 15 буклетов, участие в 8 акциях, проведение 2 социальных акций | планы проведения акций, разрешение на участие в акциях, фото и видеоотчеты,буклеты | Директор ИПК,замдиректора по СП, Департамент качества ИПК,ОшГУ, зав кафедрами, координатор по проекту, замдиректора по воспитательной работе | апрель 2020, апрель 2021г. |
| 7.2. Проведение профориентационных мероприятий | 1 день открытых дверей в колледже, 80 посещений школ  | Приказы, положения, планы проведения профориентационных работ, маршрутный лист посещения школ региона | Директор ИПК замдиректора по СП, зав.кафедрами,координатор по проекту, замдиректора по воспитательной работе | апрель 2020г. |

 **5.4.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Приоритетное направление 4 | ИПК-ЦПО реализует программу по обучению предпринимательству |  |  |
| Стратегическая цель 4.1. Предпринимательские и практические навыки по специальностям обучающихся сформированы | Индикатор достижения |
| посредством интеграции учебного модуля по предпринимательству в учебный план программ по приоритетным |  |  |
| специальностям и путем применения эффективных учебно-методических материалов и технологий обучения на рабочем |  |  |
| месте. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) |  |  |  | Индикаторы | Результаты | Ресурсы |  | Ответственные | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  | бюджет | Привлечные |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | средства |  |  |
|  | **Регистрация** |  | **УПК** | **в** |  |  |  |  | Директор, Зам |  |
|  | **государственных органах** |  |  |  |  | дир ПРиСП |  |
|  | 4.1.1 Создание УПК на базе | •УПК на базе колледжа | •Приказ о создании УПК и |  |  | Директор, | Соц партнеры |
|  | колледжа и организация |  |  | нормативно-правовые |  |  | Зам дир |  |
|  | деятельности УПК в |  |  | документы УПК |  |  | ПРиСП, |  |
|  | взаимодействии с СП |  |  |  |  |  | ПЦК, рук УПК |  |
|  | 4.1.2 Участие в мероприятиях, | •Принять участие в | •Фото и видео отчет, |  |  | Зам дир по ПР | Соц партнеры |
|  | организованных компаниями- | проведении встреч | грамоты, сертификаты |  |  | и СП |  |
|  | работодателями, |  |  | различных профессий, |  |  |  | Зав ПЦК |  |
|  | молодежными организациями | экскурсий и встреч со |  |  |  |  |  |
|  | и т.д. |  |  |  | специалистами «Центра |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | занятости». |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4.1.3 Разработка бизнес плана, | •Провести маркетинговую | •Публикация в |  |  | PR менеджер | Соц партнеры |
|  | бюджет УПК, социального | работу с более 90 | социальных сетях |  |  |  |  |
|  | маркетинга и PR компании | компаниями |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4.1.4 Продвижение PR в | •Создать партнёрскую | 90% трудоустройства |  |  | PR менеджер | Соц партнеры |
|  | социальных | сетях | через | программу. Выстроить |  |  |  |  |  |
|  | преподавателей, | студентов, | связи с общественностью |  |  |  |  |  |
|  | родителей, |  | социальных | на основе |  |  |  |  |  |
|  | партнеров |  |  |  | целенаправленного |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | формирования |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | общественного мнения |  |  |  |  |  |

5.5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Приоритетное направление 5 |  | ИПК ЦПО обеспечивает современную безопасную образовательную среду с учетом гендерного баланса и |
|  |  |  |  | социальной инклюзии |  |  |  |  |  |
| Стратегическая цель 5.1. Назначенный обученный координатор по гендерным вопросам, с четко определенными | Индикатор достижения |
| задачами, критериями эффективности работы и планом работы разрабатывает гендерную политику ЦПО |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) |  | Индикаторы | Результаты | Ресурсы |  | Ответственные | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  | бюджет | Привлечные |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | средства |  |  |
|  | 5.1.1. Обновить и утвердить | •Координатор, | •Приказ директора |  |  | Директор | Соц. |
|  | штатное | расписание | с | ответственный за | ИПК о возложении |  |  |  | Партнеры |
|  | включением координатора по | реализацию политики | ответственности; |  |  |  | Эксперты |
|  | гендерным вопросам |  | гендерного равенства | •Утвержденные |  |  |  | АБР |
|  |  |  |  |  | должностные обязанности |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | координатора по |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | гендерным вопросам |  |  |  |  |
|  | 5.1.2. Координатор по |  | •Количество | • Приказ директора |  |  | Директор | Эксперты |
|  | гендерным вопросам, |  | обучающихся и ИПР, | ИПК о прохождении |  |  | Координатор | АБР |
|  | администрация и ПС проходят | прошедших обучение по | курсов повышения |  |  | по гендерным |  |
|  | подготовку по вопросам |  | гендерным вопросам | квалификации |  |  | вопросам |  |
|  | разработки гендерной |  |  |  |  |  |  |  |
|  | политики и оценки ее |  |  |  |  |  |  |  |
|  | соответствия |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.3. Разработать план работы | •Степень | •План работы, |  |  | Координатор | Эксперты |
|  | на первые два года, который |  | удовлетворенности | утвержденный |  |  | по гендерным | АБР |
|  | охватывает все направления |  | заинтересованных сторон | директором ЦПО на |  |  | вопросам |  |
|  | работы |  |  | (обучающихся, | первые два года работы |  |  |  |  |
|  |  |  |  | работодателей, ИПР, | координатора по |  |  |  |  |
|  |  |  |  | родителей, выпускников и | гендерным вопросам, |  |  |  |  |
|  |  |  |  | др.) результатами | охватывающий все |  |  |  |  |
|  |  |  |  | гендерной политики | соответствующие |  |  |  |  |
|  |  |  |  | ИПК | мероприятия ЦПО, как |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | учебные, так и |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | внеклассные мероприятия |  |  |  |  |
|  | 5.1.4. Координатор по |  | •Степень | •Утвержденная гендерная |  |  | Координатор | Эксперты |
|  | гендерным вопросам орга- |  | удовлетворенности | политика ИПК |  |  | по гендерным | АБР |

40

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | низует разработку гендерной | заинтересованных сторон | (положение, планы) | вопросам |  |
|  | политики, получает одобрение | (обучающихся, | •Учебные материалы с |  |  |
|  | отдиректора / и публикует на | работадателей, ИПР, | учетом вопросов |  |  |
|  | веб-сайте ИПК | родителей, выпускников и | гендерной инклюзии |  |  |
|  |  | др.) результатами | •Методические |  |  |
|  |  | гендерной политики | руководства для |  |  |
|  |  | ИПК | обучающихся, практиков- |  |  |
|  |  |  | наставников, мастеров |  |  |
|  |  |  | производственного |  |  |
|  |  |  | обучения по реализации |  |  |
|  |  |  | гендерной политики |  |  |
|  | 5.1.5. Координатор по | •Уровень участия | •Результаты мониторинга | Координатор | Эксперты |
|  | гендерным вопросам | обучающихся, ИПР и | и оценки реализации | по гендерным | АБР |
|  | организует оценку для | партнеров в мероприятиях | гендерной политики | вопросам |  |
|  | отслеживания соблюдения | по гендерной инклюзии | (анкеты, протоколы |  |  |
|  | гендерной политики и | •Уровень доступа | интервью, ответы, |  |  |
|  | публикации результатов | инженерно- | решения, сайт) |  |  |
|  | оценки | педагогических |  |  |  |
|  |  | работников, обучающихся |  |  |  |
|  |  | к информации по |  |  |  |
|  |  | гендерным вопросам |  |  |  |
|  | 5.1.6. Определить порядок | •ИСУ с базой данных по | •Отчеты по мониторингу | Координатор | Эксперты |
|  | оценки и провести оценку | гендерным показателям | и оценке результатов | по гендерным | АБР |
|  | реализации гендерной | (количество | реализации гендерной | вопросам; |  |
|  | политики и работы | обучающихся, ИПР по | политики |  |  |
|  | координатора по гендерным | признакам пола, | •Ежеквартальный отчет о |  |  |
|  | вопросам | специализации) | реализации гендерной |  |  |
|  |  |  | политики (плана) (сайт) |  |  |
|  |  |  | •Планы по улучшению |  |  |
|  |  |  | (описание изменений в |  |  |
|  |  |  | планах реализации |  |  |
|  |  |  | гендерной политики на |  |  |
|  |  |  | основе результатов |  |  |
|  |  |  | оценки) |  |  |

41

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 5.2.1. Администрация |  |  | •Количество | •Приказ директора | Директор | Эксперты |
|  |  ИПК, включая |  |  | обучающихся и ИПР, | ИПК о прохождении |  | АБР |
|  | вспомогательный персонал, |  | прошедших обучение по | курсов повышения |  |  |
|  | проходит обучение /получает | обеспечению физически | квалификации |  |  |
|  | материалы по обеспечению |  | безопасной и надежной |  |  |  |
|  | физически безопасной и |  |  | среды |  |  |  |
|  | надежной среды |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.2.2. Дирекция |  |  | •Количество | •Пакет документов и | Координатор | Эксперты |
|  | ИПК, включая |  |  | обучающихся и ИПР, | материалов по | по гендерным | АБР |
|  | вспомогательный персонал, |  | прошедших обучение по | государственным и | вопросам |  |
|  | проходит обучение/получает | государственным и | международным |  |  |
|  | пакет материалов по |  |  | международным | стандартам доступности |  |  |
|  | государственным и |  |  | стандартам доступности | для ЛОВЗ |  |  |
|  | международным стандартам |  | для ЛОВЗ |  |  |  |
|  | доступности для ЛОВЗ |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.2.3. Дирекция ИПК | •Информационные | •Утвержденная смета | Экспертная | Эксперты |
|  | совместно с координатором по | ресурсы и библиотечный | расходов | группа | АБР |
|  | гендерным |  |  | вопросам | фонд с учетом требований | (запланированный и | Координатор | Соцпартнеры |
|  | рассматривает |  |  |  |  | информационной и | фактический) учебного | по гендерным |  |
|  | соответствующие документы, | психологической | заведения на обеспечение | вопросам |  |
|  | регулирующие | надзор |  | за | безопасности | качественной безопасной |  |  |
|  | объектами, |  | и | при | •Степень | образовательной среды |  |  |
|  | необходимости |  | вносит | удовлетворенности | •Планы по улучшению |  |  |
|  | изменения | в | отношении | заинтересованных сторон | образовательной среды |  |  |
|  | физической | безопасности | и | доступом к цифровой |  |  |  |
|  | инклюзивной среды |  |  | инфраструктуре |  |  |  |
|  | 5.2.4. Дирекция ИПК | •Уровень | •Приказ о составе | Директор | Эксперты |
|  | включает |  | лицо |  | с | удовлетворенности | комиссии по приемке |  | АБР |
|  | ограниченными |  |  |  |  | обучающихся, ИПР, | работ с участием как |  | Соцпартнеры |
|  | возможностями | здоровья |  | в | родителей, работодателей | минимум одного лица с |  |  |
|  | качестве члена | комиссии |  | по | и других | ограниченными |  |  |
|  | приему ремонтных работ |  |  | заинтересованных сторон | возможностями здоровья |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 42 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | показателями безопасной |  |  |  |
|  |  |  |  |  | образовательной среды |  |  |  |
|  |  |  |  |  | (доступ, обслуживание, |  |  |  |
|  |  |  |  |  | ремонт, и т.д.) |  |  |  |
|  | 5.2.5. Преподаватели проходят | •Степень доступа к | •Инструкции по охране | Координатор | Эксперты |
|  | обучение | тому, | как | учебной комнате, | труда, по использованию | по гендерным | АБР |
|  | использовать | адаптивные | оснащенной адаптивными | оборудования | вопросам | Соцпартнеры |
|  | инструменты | и как обучать | инструментами, включая |  |  |  |
|  | лиц | с | ограниченными | вспомогательные |  |  |  |
|  | возможностями здоровья |  | устройства и технологии / |  |  |  |
|  |  |  |  |  | программное обеспечение |  |  |  |
|  |  |  |  |  | для проведения обучения |  |  |  |
|  |  |  |  |  | для лиц с физическими |  |  |  |
|  |  |  |  |  | недостатками, |  |  |  |
|  |  |  |  |  | нарушениями зрения или |  |  |  |
|  |  |  |  |  | слуха |  |  |  |
|  | 5.2.6. | ИПК разрабатывает | Уровень соответствия | Утвержденные | Координатор | Эксперты |
|  | соответствующие |  | образовательной среды в | положения, планы и | по гендерным | АБР |
|  | нормативные | документы | и | ЦПО с утвержденными | решения по обеспечению | вопросам | Соцпартнеры |
|  | индикаторы | для обеспечения | индикаторами | доступа, |  |  |
|  | качественной | безопасной | (стандартами, нормами) | функционирования и |  |  |
|  | образовательной среды |  | физически безопасной и | обновления |  |  |
|  |  |  |  |  | благоприятной среды для | инфраструктуры, |  |  |
|  |  |  |  |  | обучающихся и ИПР, в | оборудования |  |  |
|  |  |  |  |  | т.ч. и женского пола |  |  |  |
|  |  |  |  |  | (включая мастерские, |  |  |  |
|  |  |  |  |  | лаборатории, общежития, |  |  |  |
|  |  |  |  |  | точки питания, медпункт |  |  |  |
|  |  |  |  |  | и прилегающую |  |  |  |
|  |  |  |  |  | территорию). |  |  |  |
|  | 5.2.7. | Координатор | по | Степень доступа к | Утвержденные | Координатор | Эксперты |
|  | гендерным вопросам проводит | инфраструктурам, | процедуры мониторинга и | по гендерным | АБР |
|  | регулярную оценку (опрос, | оборудованию и другим | оценки, индикаторы | вопросам | Соцпартнеры |
|  | интервью, осмотр) физически | объектам образовательной | (стандарты, нормы) |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 43 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | безопасной и | защищенной | среды ЦПО для | безопасной |  |  |
|  | среды среди | студенток и | обучающихся и ИПР, в | образовательной среды: |  |  |
|  | преподавательниц | т.ч. для лиц с | экологическая, |  |  |
|  |  |  | нарушениями зрения и / | физическая, пищевая, |  |  |
|  |  |  | или нарушениями | информационная, |  |  |
|  |  |  | способности двигаться | психологическая |  |  |
|  |  |  | или слышать и другими | безопасность и т.д. |  |  |
|  |  |  | нарушениями здоровья | •Отчеты с выводами и |  |  |
|  |  |  |  | рекомендациями по |  |  |
|  |  |  |  | итогам мониторинга и |  |  |
|  |  |  |  | оценки, по результатам |  |  |
|  |  |  |  | опроса/интервью с |  |  |
|  |  |  |  | обучающимися и |  |  |
|  |  |  |  | преподавателями |  |  |
|  |  |  |  | женского пола (анкеты, |  |  |
|  |  |  |  | база данных). |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

5.6.

|  |  |
| --- | --- |
| Приоритетное направление 6 | ИПК-ЦПО предоставляет социальные и экономические условия для обучения, планирования и реализации |
|  |  |  |  |  | личностного и профессионального развития обучающихся |  |  |  |
|  |  |  |  | Стратегическая цель 6.1. Обучающимся оказывается социальная поддержка (стипендии, льготы, | Индикатор достижения |
|  |  |  |  | общежитие и т.д.) |  |  |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) |  | Индикаторы | Результаты | Ресурсы |  | Ответственные | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  | бюджет | Привлечные |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | средства |  |  |
|  | 6.1.1. | Провести | анализ | •Перечень потребностей | •Планы и программы |  |  | Директор | Соц. |
|  | потребностей обучающихся | обучающихся, | мероприятий, |  |  |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  | выявленных на основе | разработанные на основе |  |  |  | Эксперты |
|  |  |  |  |  | анализа | анализа потребностей |  |  |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |  |  |
|  | 6.1.2. Пройти обучение по | •Список инженерно- | •Должностные |  |  | Директор | Эксперты |
|  | предоставлению различных | педагогических | инструкции сотрудников, |  |  | Зам.директора | АБР |
|  | видов социальной поддержки | работников, | ответственных за оказание |  |  | по ГЯ, ВР и ГВ |  |
|  |  в ИПК. |  |  |  | представителей | социальной поддержки |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | администрации, | обучающимся |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | партнеров, обученных |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | вопросам социальной |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | поддержки обучающихся |  |  |  |  |  |
|  | 6.1.3. Составить план работы, | •Доля грантовых средств в | •Утвержденный план |  |  | Зам.директора | ПС |
|  | включающий мероприятия, | бюджете ЦПО на оказание | работы, включающий |  |  | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  | учитывающие аспекты | социальной поддержки | вопросы гендера и |  |  |  | АБР |
|  | гендера и социальной |  | (вклады международных и | социальной инклюзии |  |  |  | Соц. |
|  | инклюзии |  |  |  | национальных спонсоров, |  |  |  |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  | доноров и т.д.) |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | •Уровень вовлеченности |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | партнеров в процесс |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | оказания социальной |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | поддержки обучающимся |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.1.4. Разработка материалов | •Степень доступа | •Утвержденные |  |  | Зам.директора | ПС |
|  | для консультирования и в том | обучающихся с учетом | Положения, инструкции |  |  | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 46 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | числе консультирования |  | гендерных и социальных | по оказанию социальной |  | АБР |
|  | персонала по работе с |  | аспектов к мерам ЦПО по | поддержки ИПР |  | Соц. |
|  | трудными ситуациями; и |  | оказанию социальной |  |  | Партнеры |
|  | предоставление поддержки |  | поддержки |  |  |  |
|  | 6.1.5. | Разработка | системы |  | •Разработанные и | Зам.директора | ПС |
|  | регистрации для отслеживания |  | утверженные памятки, | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  | вопросов | и | обобщения |  Степень | буклеты в помощь |  | АБР |
|  | результатов | на | регулярной | удовлетворенности | обучающимся |  | Соц. |
|  | основе |  |  |  |  | обучающихся, |  |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  | выпускников, родителей |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | доступом к информации о |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | возможностях получения |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | социальной поддержки |  |  |  |
|  | 6.1.6. Сформулировать |  | •Уровень соответствия | •Утвержденные | Зам.директора | ПС |
|  | механизм оценки качества |  | мер по оказанию | процедуры мониторинга и | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  | консультаций для конечных |  | социальной поддержки | оценки по оказанию |  | АБР |
|  | пользователей (обратная связь | ЦПО выявленным | социальной поддержки |  | Соц. |
|  | на бумаге или в электронной |  | потребностям | обучающимся |  | Партнеры |
|  | форме) |  |  |  |  | обучающихся |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | •База данных |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся, |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | получающих социальную |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | поддержку в виде |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | финансовых и |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | материальных средств |  |  |  |
|  | 6.1.7. | Составить | порядок | •Уровень соответствия | •Утвержденные | Зам.директора | ПС |
|  | регулярной | оценки работы | мер по оказанию | процедуры мониторинга и | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  | ответственного | лица | и | социальной поддержки | оценки, индикаторы для | Руководитель | АБР |
|  | проводить ежегодную оценку | ЦПО выявленным | отслеживания качества | ОУК | Соц. |
|  | эффективности |  |  | потребностям | результатов деятельности |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся | ЦПО по оказанию |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | социальной поддержки |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | обучающимся |  |  |
|  | 6.1.8. Провести мониторинг и | •Сумма расходов на | •Отчеты с выводами и | Руководитель | ПС |

47

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | оценку | мероприятий | по | проведение анализа | рекомендациями по | ОУК | Эксперты |
|  | социальной | поддержке | с |  | итогам мониторинга и |  | АБР |
|  | участием |  | обучающихся, |  | оценки, по результатам |  | Соц. |
|  | выпускников, ИПР и др. |  |  | опроса/интервью с |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  | обучающимися и |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | преподавателями (анкеты, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | база данных) |  |  |
|  | 6.1.9. Подготовить отчеты | и | •Степень | •Планы по улучшению | Зам.директора | ПС |
|  | планы по улучшению мер по | удовлетворенности | мер по обеспечению | по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты |
|  | оказанию |  | социальной | заинтересованных сторон | социальной поддержки |  | АБР |
|  | поддержки |  |  |  |  | социальными услугами | обучающимся |  | Соц. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.2.1. Назначить |  | •Специалист - | •Приказ директора | Директор | ПС |
|  | ответственное лицо по |  | ответственный за | ИПК о возложении |  | Эксперты |
|  | планированию и развитию |  | организацию и | ответственности |  | АБР |
|  | карьеры на основе |  | проведение консультаций, | •Утвержденные |  | Соц. |
|  | согласованной процедуры |  | тренингов и других | должностные обязанности |  | Партнеры |
|  | внутри ЦПО |  |  |  | мероприятий по | руководителя ЦКТ |  |  |
|  |  |  |  |  |  | подготовке обучающихся |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | и выпускников к рынку |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | труда (руководитель ЦКТ) |  |  |  |
|  | 6.2.2. Пройти обучение по |  | •Количество | •План и программа | Руководитель | Эксперты |
|  | профессиональной |  | обучающихся и ИПР, | повышения квалификации | ЦКТ | АБР |
|  | ориентации, |  |  |  | прошедших обучение | лиц ответственных за |  |  |
|  | консультированию и |  |  | консультирование |  |  |
|  | планированию карьеры |  |  | обучающихся |  |  |
|  | 6.2.3. Составить план |  | •Степень | •График проведения | Руководитель | Эксперты |

48

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | консультационной работы, в | удовлетворенности | консультаций (сайт) | ЦКТ | АБР |
|  | т.ч. со специальными |  | заинтересованных сторон |  |  | Экспертная |
|  | разделами для обучающихся | (обучающихся, |  |  | группа |
|  | женского пола |  | работодателей, ИПР, |  |  |  |
|  | соответствующие документы, | родителей, выпускников и |  |  |  |
|  | регулирующие надзор за | др.) результатами |  |  |  |
|  | объектами, и при |  | Консультаций. |  |  |  |
|  | необходимости вносит |  |  |  |  |  |
|  | изменения в отношении |  |  |  |  |
|  | физической безопасности и |  |  |  |  |
|  | инклюзивной среды |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.2.4. Разработать материалы | •Информационный ресурс | •Методические | Зам. директора | Эксперты |
|  | для | обучающихся | и их | по вопросам | руководства для | по ПР и СП | АБР |
|  | родителей |  | о | профориентации, | обучающихся, практиков- | Руководитель | Экспертная |
|  | профессиональной ориентации | карьерного роста | наставников, мастеров | ЦКТ | группа |
|  | в | форме: | информационный | (литература, методические | производственного |  | ПС |
|  | листок, буклет, другой формат, | пособия, журналы, | обучения по вопросам |  |  |
|  | минимум | по | каждой | брошюры, и т.д.) | подготовки к рынку труда, |  |  |
|  | приоритетной специальности | •Масштабы охвата | карьерного роста |  |  |
|  |  |  |  |  | информации о |  |  |  |
|  |  |  |  |  | возможностях |  |  |  |
|  |  |  |  |  | консультативной |  |  |  |
|  |  |  |  |  | поддержки – соц. сети, |  |  |  |
|  |  |  |  |  | СМИ, сайт и др. |  |  |  |
|  | 6.2.5. Организация |  | •Количество | •План мероприятий, | Зам. директора | Эксперты |
|  | консультаций/тренингов/ | обучающихся, прошедших | информационных сессий | поПРиСП | АБР |
|  | стажировок для обучающихся | стажировки | для обучающихся по | Руководитель | Экспертная |
|  |  |  |  |  | •Уровень доступа | вопросам развития | ЦКТ | группа |
|  |  |  |  |  | обучающихся, | карьеры и |  | ПС |
|  |  |  |  |  | работодателей и других | профессиональной |  |  |
|  |  |  |  |  | заинтересованных сторон | ориентации |  |  |
|  |  |  |  |  | к консультационным | •Сайт ИПК со |  |  |

49

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  | услугам | страничкой по вопросам |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | профориентации, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | планирования и развития |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | карьеры обучающихся, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | сотрудничеству с |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | работодателями |  |  |
|  | 6.2.6. | Организация |  | и | •Количество | •Протоколы встреч | Зам. директора | Эксперты |
|  | проведение | совместных | с | обучающихся и | обучающихся с | поПРиСП | АБР |
|  | партнерами | мероприятий | по | выпускников, в т.ч. | работодателями, | Руководитель | Экспертная |
|  | позиционированию (ярмарки | женского пола, | посещений ярмарки | ЦКТ | группа |
|  | профессий, |  | образования, | участвовавших в ярмарках | профессий, конкурсов и |  | ПС |
|  |  |  | , | профессий, вакансий, | др. |  |  |
|  |  |  |  |  | образования и др. |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.2.7. | Составление | базы | •Степень | •ИСУ с базой данных | Зам. директора | Эксперты |
|  | данных |  |  | предприятий, | удовлетворенности | обучающихся, | поПРиСП | АБР |
|  | выпускников |  |  |  |  | работодателей | выпускников, | Руководитель | Экспертная |
|  |  |  |  |  |  |  | сотрудничеством | работодателей | ЦКТ | группа |
|  |  |  |  |  |  |  | •Динамика |  |  | ПС |
|  |  |  |  |  |  |  | трудоустроенных |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | выпускников, |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | обучившихся по |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | направлениям подготовки, |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | определенным в |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | результате анализа |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | потребностей |  |  |  |
|  | 6.2.8. | Содействие |  | в | •Уровень участия | •Отчет по итогам | Зам. директора | Эксперты |
|  | организации | и | проведении | обучающихся, ИПР и | (ежеквартальный и | поПРиСП | АБР |
|  | анализа |  | рынка | труда, | партнеров в мероприятиях | ежегодный) мониторинга | Руководитель | Экспертная |
|  | отслеживания | выпускников, | по профориентации, | и оценки результатов | ЦКТ | группа |
|  | технической |  | обработки | планированию и развитию | работы по |  | ПС |
|  | данных |  |  |  |  |  | карьеры | профориентации и |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | трудоустройству, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | проводимой |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | руководителем ЦКТ |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 50 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | •Результаты мониторинга |  |  |
|  |  |  |  |  |  | и оценки (анкеты, |  |  |
|  |  |  |  |  |  | протоколы интервью, |  |  |
|  |  |  |  |  |  | ответы, решения, сайт) |  |  |
|  |  |  |  |  |  | •Планы по улучшению |  |  |
|  |  |  |  |  |  | (описание изменений в |  |  |
|  |  |  |  |  |  | планах реализации |  |  |
|  |  |  |  |  |  | консультативной |  |  |
|  |  |  |  |  |  | поддержки на основе |  |  |
|  |  |  |  |  |  | результатов оценки) |  |  |
|  |  |
|  | жизненные/мягкие навыки, рекреационные ресурсы) |  |  |  |
|  | 6.3.1. | Провести | анализ | •Перечень потребностей | •Утвержденные Планы и | Зам. директора | Эксперты |
|  | потребностей обучающихся по | обучающихся, | программы мероприятий, | по ВР,ГЯ и | АБР |
|  | вопросам |  | личностного | выявленных на основе | разработанные на основе | гендерной | ПС |
|  | развития (опрос) |  |  | анализа | анализа потребностей | политике |  |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |
|  | 6.3.2. Определить помещения, | •Рекреационные ресурсы | •Отчет с выводами и | Зам. директора | Эксперты |
|  | оборудования | и | другие | и другие сооружения для | рекомендациями по | по АХР | АБР |
|  | объекты для использования и | личностного развития | результатам оценки | Зам. директора | ПС |
|  | проведения | внеучебных | обучающихся | заинтересованными | по ВР,ГЯ и |  |
|  | мероприятий |  |  | •Оснащенные помещения | сторонами | гендерной |  |
|  |  |  |  |  | для проведения | (преподавателями и | политике |  |
|  |  |  |  |  | внеучебных мероприятий | обучающимися) |  |  |
|  |  |  |  |  |  | соответствия |  |  |
|  |  |  |  |  |  | инфраструктуры и |  |  |
|  |  |  |  |  |  | оборудования для |  |  |
|  |  |  |  |  |  | личностного развития |  |  |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |
|  |  |  | мероприятиям |  |  |
|  | 6.3.3. Разработать | •Информационные | •Разработанные и | Зам. директора | Эксперты |
|  | информационные материалы | ресурсы и библиотечный | утвержденные обучающие | по ВР, ГЯ и | АБР |
|  | для обучающихся, родителей | фонд с разделом для | и информационные | гендерной | ПС |
|  | и сотрудников ИПК | личностного развития | материалы для | политике |  |
|  |  | обучающихся | обучающихся, родителей | Методист |  |
|  |  | •Степень | и сотрудников ИПК |  |  |
|  |  | удовлетворенности |  |  |  |
|  |  | обучающихся, |  |  |  |
|  |  | выпускников, родителей |  |  |  |
|  |  | доступом к информации о |  |  |  |
|  |  | возможностях |  |  |  |
|  |  | личностного развития |  |  |  |
|  | 6.3.4. Провести внеучебные | •Уровень | •Отчеты с выводами и | Зам. директора | Эксперты |
|  | мероприятия по личностному | удовлетворенности | рекомендациями по | по ВР, ГЯ и | АБР |
|  | росту обучающихся, в т.ч. | обучающихся, ИПР, | итогам проведеных | гендерной | ПС |
|  | совместно с партнерами | родителей, работодателей | мероприятий по | политике |  |
|  |  | и других | личностному росту | Зам. директора |  |
|  |  | заинтересованных сторон | обучающихся, в т.ч. | поПРиСП |  |
|  |  | качеством результатов | совместно с партнерами |  |  |
|  |  | внеучебных мероприятий |  |  |  |
|  |  | ЦПО |  |  |  |
|  | 6.3.5. Информировать | •Степень доступа | •Утвержденные | Зам. директора | Эксперты |
|  | обучающихся о планах и | обучающихся с учетом | положения, планы и | по ВР, ГЯ и | АБР |
|  | результатах мероприятий по | гендерных и социальных | решения по обеспечению | гендерной | ПС |
|  | личностному развитию | аспектов к | доступа, | политике |  |
|  | (соцсети, сайт и др.), | инфраструктурам, | функционирования и | Методист |  |
|  | организовать обратную связь с | оборудованию и другим | обновления |  |  |
|  | обучающимися (сайт, соцсети | объектам для личностного | инфраструктуры, |  |  |

52

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | и др.) |  |  | развития | оборудования для |  |  |
|  |  |  |  |  | личностного развития |  |  |
|  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |
|  | 6.3.6. Провести мониторинг и | •Уровень соответствия | •Утвержденные | Руководитель | Эксперты |
|  | оценку | мероприятий глазами | образовательной среды в | процедуры мониторинга и | ОУК | АБР |
|  | обучающихся, | выпускников, | ИПК для личностного | оценки, индикаторы |  | ПС |
|  | ИПР и др. |  | развития обучающихся | (стандарты, нормы) для |  |  |
|  |  |  |  |  | отслеживания качества |  |  |
|  |  |  |  |  | результатов внеучебных |  |  |
|  |  |  |  |  | мероприятий по |  |  |
|  |  |  |  |  | личностному развитию |  |  |
|  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |
|  | 6.3.8. Подготовить отчеты и | •Степень | •Отчеты с выводами и | Зам. директора | Эксперты |
|  | планы | по | улучшению | удовлетворенности | рекомендациями по | по ВР, ГЯ и | АБР |
|  | внеучебных мероприятий | обучающихся, | итогам мониторинга и | гендерной | ПС |
|  |  |  |  | выпускников, родителей | оценки, по результатам | политике |  |
|  |  |  |  | качеством внеучебных | опроса/интервью с |  |  |
|  |  |  |  | мероприятий | обучающимися и |  |  |
|  |  |  |  |  | преподавателями с учетом |  |  |
|  |  |  |  |  | гендерного и социального |  |  |
|  |  |  |  |  | аспекта (анкеты, база |  |  |
|  |  |  |  |  | данных) |  |  |
|  |  |  |  |  | •Планы по улучшению |  |  |
|  |  |  |  |  | внеучебных мероприятий |  |  |
|  |  |  |  |  | и соответствующей среды |  |  |
|  |  |  |  |  | для обеспечения |  |  |
|  |  |  |  |  | личностного развития |  |  |
|  |  |  |  |  | обучающихся |  |  |

53

5.7.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Приоритетное направление 7 | ИПК-ЦПО является центром для профессионального развития инженерно-педагогических работников |  |
|  |  |  |  | Стратегическая цель 7.1. ИПК-ЦПО обеспечивает ПТОО высококвалифицированными ИПР | Индикатор достижения |
|  |  |  |  | через систему подготовки и переподготовки |  |  |  |  |  |
| Задачи (из табл.1) |  |  | Индикаторы | Результаты | Ресурсы |  | Ответственные |  | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  |  | бюджет | Привлечные |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | средства |  |  |  |
|  | 7.1.1. Выявлять потребности в | •Перечень потребностей | •Процедуры проведения |  |  | Руководитель |  | Соц. |
|  | обучении на | основе анализа | обучающихся, | анализа потребностей |  |  | ОУК |  | Партнеры |
|  | спроса и предложения в ПТОО | выявленных на основе | (Положение, ответ. |  |  | Начальник |  | Эксперты |
|  |  |  |  |  | анализа | лицо/структура) |  |  | УЧР |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  | •Отчеты по результатам |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | анализа (анкеты, анализ и |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | оценка) потребностей |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | ПТОО в обучении ИПР |  |  |  |  |  |
|  | 7.1.2. Разработать, согласовать и | •Утвержденные | •Политика, процедуры и |  |  | Зам. директора |  | Соц. |
|  | утвердить результаты обучения с | результаты обучения | планы обновления |  |  | по УР |  | Партнеры |
|  | работодателями |  |  |  |  | результатов обучения |  |  | Методист |  | Эксперты |
|  |  |  |  |  |  | образовательных |  |  |  |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  | программ ЦПО, |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | согласованные с |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | работодателями |  |  |  |  |  |
|  | 7.1.3. Разработать и обновлять | •Количество | •Образовательные |  |  | Зам. директора |  | Соц. |
|  | на регулярной | основе об- | аккредитованных учебных | программы |  |  | по УР |  | Партнеры |

55

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | разовательные программы |  | программ |  | Методист | Эксперты |
|  |  |  |  |  |  | •Степень вовлеченности |  |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  | заинтересованных сторон |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | в разработку, пересмотр и |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | оценку образовательных |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | программ |  |  |  |
|  | 7.1.4. Отслеживание |  |  | •Уровень трудоустройства | •Анкеты, анализ и оценка | Руководитель | Соц. |
|  | трудоустройства выпускников | выпускников (количество | степени | ЦКТ | Партнеры |
|  |  |  |  |  |  | обучающихся, | удовлетворенности |  | Эксперты |
|  |  |  |  |  |  | продолжающих обучение | обучаемых в улучшении |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  | на следующем уровне | образовательно- |  |  |
|  |  |  |  |  |  | образования; количество | производственной среды |  |  |
|  |  |  |  |  |  | трудоустроенных |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | выпускников) |  |  |  |
|  | 7.1.5. Разработать, согласовать | •Качественный состав | •Протоколы круглых | Начальник | Соц. |
|  | с ИПР и утвердить Программу | преподавательского | столов, встреч и иных | УЧР | Партнеры |
|  | пересмотра |  | и | внесения | состава (соотношение | мероприятий по участию |  | Эксперты |
|  | изменений | в | условия | для | практиков) | партнеров в процессах |  | АБР |
|  | творческого, | личностного | и |  | ЦПО |  |  |
|  | профессионального | развития |  |  |  |  |
|  | ИПР |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7.1.6. Разработать и утвердить | •Рейтинг образовательной | •Положение о | Начальник | Соц. |
|  | Положение | о | показателях | организации | мониторинге и оценке с | УЧР | Партнеры |
|  | эффективности |  | программ |  | утвержденными |  | Эксперты |
|  | развития ИПР |  |  |  |  | индикаторами результатов |  | АБР |
|  |  |  |  |  |  |  | деятельности ЦПО и ИПР |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | •Отчеты и принятые |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | решения по результатам |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | мониторинга и оценки |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | эффективности |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | деятельности ЦПО и |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | преподавательского |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | состава |  |  |

56

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7.2.1. Разработать политику, | •Расходы в бюджете ЦПО | •Политика, процедуры и | Начальник | Соц. |
|  | процедуры и планы по | на развитие ИПР | планы по повышению | УЧР | Партнеры |
|  | повышению квалификации | (планируемые и | квалификации |  | Эксперты |
|  |  |  | фактические) |  |  | АБР |
|  | 7.2.2. Провести анализ | •Перечень потребностей | •Анкеты, отчеты по | Руководитель | Соц. |
|  | (мониторинг) потребностей ИПР | ИПР, в т.ч. мастеров | анализу и оценке | ОУК | Партнеры |
|  | ИПК, ОО ПТОО в повышении | производственного | потребностей в обучении |  | Эксперты |
|  | квалификации | обучения в углублении и |  |  | АБР |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | расширении знаний и |  |  |  |
|  |  |  | навыков, выявленных на |  |  |  |
|  |  |  | основе анализа |  |  |  |
|  | 7.2.3. Организовать | •Степень | •Протоколы круглых | Зам. дир. по ПР | Соц. |
|  | взаимодействие ИПК с УПК и | удовлетворенности | столов об участии | и СП | Партнеры |
|  | другими ЦПО, включая их УПК | инженерно- | партнеров (экспертных |  | Эксперты |
|  | (на основе Меморандума для | педагогических | групп) в процессах ЦПО |  | АБР |
|  | реализации ОРМ, ОП, |  |
|  | работников качеством |  |  |  |
|  | повышения квалификации) |  |  |  |
|  | организации курсов |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | повышения квалификаций |  |  |  |
|  |  |  | на базе УПК |  |  |  |
|  | 7.2.4. Создать образовательный | •База данных | •Договоры, Меморандумы | Зам. дир. по УР | Соц. |
|  | кластер (сеть взаимодействия) на | сертифицированных | с образовательными | Зам.по ПР и | Партнеры |
|  | основе Меморандума с ОО НПО, | тренеров | организациями, | СП | Эксперты |

57

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | СПО, ВПО, РНМЦ, РИППК, |  | предприятиями отрасли | Начальник | АБР |
|  | обучающими центрами, |  |  | УЧР |  |
|  | предприятиями, организациями |  |  |  |  |
|  | на основе анализа |  |  |  |  |
|  | заинтересованных сторон |  |  |  |  |
|  | 7.2.5. Разработать, согласовать и | •Результаты обучения | •Процедуры определения | Зам.по ПР и | Соц. |
|  | утвердить результаты обучения с |  | и утверждения | СП | Партнеры |
|  | заинтересованными сторонами |  | результатов обучения | Начальник | Эксперты |
|  | (ОО НПО, СПО, ВПО, |  |  | УЧР | АБР |
|  | предприятиями и т.д.). |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 7.2.6. Разработать, согласовать | •Количество | •Лицензированные | Начальник | Соц. |
|  | модули (программы) | лицензированных | модули (программы | УЧР | Партнеры |
|  | повышения квалификации | модулей (программы | курсов повышения | Методист | Эксперты |
|  | (ОО НПО, СПО, ВПО, | курсов повышения | квалификации) |  | АБР |
|  | предприятиями и т.д.) | квалификации) | •Учебно-методические |  |  |
|  |  | •Современное учебно- | материалы, согласованные |  |  |
|  |  | методическое обеспечение | с метод. советом |  |  |
|  |  | в соответствие с |  |  |  |
|  |  | лицензированными |  |  |  |
|  |  | требованиями |  |  |  |
|  |  | (литература, метод. |  |  |  |
|  |  | пособия, журналы, |  |  |  |
|  |  | электронные ресурсы и |  |  |  |
|  |  | т.д.) |  |  |  |
|  |  | •Современные |  |  |  |
|  |  | технические средства |  |  |  |
|  |  | обучения (электронная |  |  |  |
|  |  | образовательная |  |  |  |
|  |  | платформа). |  |  |  |
|  | 7.2.7. Организовать | •База данных | •Копии сертификатов | Зам.по ПР и | Соц. |
|  | стажировки на предприятиях и | работодателей – | ИПР | СП | Партнеры |

58

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | квалификационную | партнеров, прошедших |  | Начальник | Эксперты |
|  | сертификацию | курсы повышения |  | УЧР | АБР |
|  |  | квалификации по |  |  |  |
|  |  | реализации ОРМ |  |  |  |
|  |  | •Степень |  |  |  |
|  |  | удовлетворенности |  |  |  |
|  |  | заинтересованных сторон |  |  |  |
|  |  | качеством преподавания |  |  |  |
|  | 7.2.8. Мониторинг базы | •База данных | •База данных по развитию | Руководитель | Соц. |
|  | данных выпускников КПК | выпускников | карьеры выпускников | ОУК | Партнеры |
|  |  |  | КПК (успешные истории) | Руководитель | Эксперты |
|  |  |  |  | ЦКТ | АБР |
|  | 7.2.9. Мониторинг | •Степень | •Анкеты, анализ и оценка | Руководитель | Соц. |
|  | удовлетворенности | удовлетворенности | степени | ОУК | Партнеры |
|  | заинтересованных сторон. | заинтересованных сторон | удовлетворенности | Начальник | Эксперты |
|  | Наладить систему обратной | качеством преподавания | заинтересованных сторон | УЧР | АБР |
|  | связи между ЦПО и |  | образовательными и |  |  |
|  | слушателями, а также со |  | иными услугами ЦПО |  |  |
|  | всеми заинтересованными |  |  |  |  |
|  |  | услугами ЦПО |  |  |  |

1. **Ожидаемые результаты от реализации стратегического плана**

Реализация стратегического плана развития Индустриально-педагогического колледжа Ошского государственного университета позволит объединить усилия и вклады заинтересованных сторон в преобразовании и развитии передового учебного заведения среднего профессионального образования – Центр передового опыта, где процессы по преобразованию и совершенствованию, планируются и управляются в целях обеспечения социальной справедливости и инклюзии, а также устойчивости развития в стране.

**Центр передового опыта будет способен:**

* быть ориентированным на потребности, результат и устойчивое развитие и управлять изменениями;
* повысить эффективность (производительность/результативность) путем стандартизации процессов, определения лучших методологий и практик;
* поднять стандарты образования и обучения, в т.ч. и обучения на рабочем месте;
* обеспечить присвоение квалификации через практико-ориентированное обучение в соответствие с потребностями отрасли производства/региона и индивидуума с учетом социальной и гендерной инклюзии, и результатов предыдущего обучения;
* устранять возникающие пробелы в навыках у обучающихся и ИПР;
* обеспечить участие партнеров в управлении, разработке и реализации программ и стратегии развития ЦПО;
* иметь достаточную автономию в стратегическом планировании, в принятии решения, в привлечении и распределении ресурсов для реализации миссии и образовательных целей;
* использовать эффективно комбинацию ресурсов государства, партнеров и обучающихся;
* являться сетью организаций, которая объединяет различных провайдеров образования (профессиональные лицеи, колледжи, вузы, центры обучения, институты и др.) и предприятия работодателей;
* собирать, анализировать, хранить и обрабатывать данные для выработки и принятия обоснованных управленческих решений;
* собирать, анализировать, обобщать и распространять информацию относительно учебных программ и ресурсов;

**РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование возможного риска.** | **Возможные последствия в случае непринятия мер по управлению рисками.** | **Мероприятия по управлению рисками.** |
| **1** | **2** | **3** |
| **Внешние риски.** |  |  |
| Повышение цен на актуальные, инновационные курсы повышения квалификации, в связи с чем у преподавателей будет отсутствовать возможность повысить свою квалификацию. | Снижение качества подготовки специалистов. | Принятие мер по частичной оплате колледжем прохождения инновационных курсов преподавателямиОрганизация внутренней учебы преподавателей. |
| Снижение мотивации преподавателей повышать квалификационную категорию (разряд) в связи с тем, что она не учитывается при начислении заработной платы. | Отсутствие стремления преподавателей к самообразованию, самосовершенствованию и саморазвитию. | Активизация поощрения преподавателей дополнительными педагогическими часами, премиями, представления к наградамПроведение психолого-корректирующих тренингов. |
| Рост количества детей из неполных семей. | Психологический дискомфорт среди детей из неполных семей. | Материальная поддержка детей из неполных семейВовлечение в работу органов самоуправления, психологические консультации. |
| Возможность расторжения договоров о партнерстве по инициативе отдельных партнеров. | Проблемы с организацией практики и трудоустройства выпускников. | Поиск и налаживание связей с новыми партнерами, в том числе за пределами регионаВыход на новый уровень организации работы службы содействия трудоустройства выпускников. |
| Спад экономики региона. | Невостребованность выпускников колледжа, низкий % трудоустройства. | Создание студенческих малых предприятий, участие в работе зимних и летних лагерей. |
| Появление сильных конкурентов на рынке образовательных услуг. | Уменьшение контингента обучающихся, сокращение штата работников.  | Усиление сильных сторон и преимуществ колледжа с целью выхода на более высокий уровень качества оказания образовательных услуг.Открытие подготовительных курсов, репетиторства, активизация работы Учебного центра с целью недопущения сокращения штата  |
| Возникновение при проведении гос.аттестации случаев несоответствия тестовых заданий образовательной программе. | Низкий % сдачи выпускниками ГА. | Обращение в Тест-центры, осуществляющие подготовку тестовой базы в целях корректировки и приведения в соответствии с образовательной программой. |
| **Внутренние риски.** |  |  |
| Недостаточно раскрытый научный потенциал, низкая эффективность научных исследований. | Низкий уровень научно-методической работы, вследствие чего снизится профессиональный уровень преподавателей и соответственно качество обучения. | Широкое привлечение преподавателей к научно-методической работе, выполнения проектов по темам самообразования, в том числе темам НИР.Активизация деятельности преподавателей, направленной на разработку учебно-методических пособий нового поколения, в том числе для реализации принципа практико-ориентированного обучения. |
| Не практикуется закрепление авторских прав на создаваемые преподавателями и студентами колледжа научно-методические разработки, учебные пособия, программные продукты, действующие стенды. | Снижение интереса к созданию научно-методических разработок. | Использование допустимой упрощенной формы закрепления авторских прав, а также направление лучших разработок в Комитет по защите интеллектуальной собственности. |
| Недостаточно активно работают старосты на отделениях. | Низкий уровень самосознания студентов, снижение качества знания и дисциплины. | Мотивация деятельности старост и кураторов для активного участия в решении молодежных вопросов через организацию различных видов мероприятий: конкурсов, дебатов, форумов, проектов. |
| Недостаточно эффективно проводятся занятия. | Низкий уровень правового сознания. | Организация среди студентов мероприятий, направленных на повышение уровня. правового сознания. |
| Недостаточное количество учебно-методических литературы для студентов кыргызских групп колледжа. | Снижение качества подготовки специалистов. | Приобретение согласно плану закупок учебно-методических литературы, отвечающего современным требованиям. |

**РАЗДЕЛ 5 . ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Стратегические направления и цели.** | **Ожидаемые результаты.** |
| Стратегическое направление 1. Обеспечение доступности качественного образованияЦель 1.1. Функционирование эффективной системы образования колледжа. | 1. Удовлетворенность обучающихся качеством образовательных услуг.Широкий охват общеобразовательных школ, детских садов, предприятий профориентационной работой.Достижение запланированного (87%) уровня трудоустройства выпускников.Открытие лингафонного кабинета, открытие новых компьютерных классов, совершенствование их компьютерами нового поколения, увеличение библиотечного фонда. |
| Стратегическое направление. 2. Создание условий для развития молодежи, вовлечения их в социально-экономическое развитие страныЦель 2.1. Повышение эффективности мероприятий по профилактике преступности. | Созданы благоприятные психолого-педагогические условия для формирования личности студента за счет создания системы самоуправления, развития творческого инициативы. |
| Цель 2.2. Внедрение Программы нравственно-духовного образования «Личностной рост», Общенациональной патриотической идеи «Мы за Кыргызстан» и культуры здорового образа жизни. | Увеличение доли студентов, вовлекаемых в реализации проектов, участие в кружках, секциях, и прочие.Формирование у студентов высокого уровня гражданского сознания и патриотизма за счет привлечения студентов к работе в молодежных организациях города. |
| 3. Стратегическое направление Совершенствование менеджмента и структуры управления колледже.Цель 3.1. Повышение квалификации педагогический кадров. | Увеличение доли преподавателей, прошедших КПК по инновационным программам.Реализация комплекса мероприятий по проекту «Учебно-методическое обеспечение практико-ориентированного обучения по дисциплинам».Увеличение доли преподавателей, имеющих научную степень, степень магистра, научные публикации. |
| Цель 3.2. Повышение (развитие) проектной деятельности колледжа. | 1. Внедрение полиязычия на специальности в 3-х учебных группах.2. Увеличение доли внешних организаций, осуществляющих сотрудничество с колледжем.3. Преподавателями колледжа созданы учебно-методические пособия нового поколения с учетом актуальных вопросов и проектов (робототехника, IT-технологии, элементы полиязычия, основы предпринимательства). |
| Цель 3.3. Повышение коллегиальности управления колледжем. | 1. Обеспечение высокой степени удовлетворенности студентов, родителей, работодателей.2. Обеспечение эффективности принимаемых решений, нормативных актов, соответствие их мнение коллектива. |