****

**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 активно внедряет механизмы социального партнёрства и укрепляет имидж.

5.4. ЦПО реализует программу по обучению Предпринимательству.

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 Кызыл-Кийского горно-технического колледжа инновации и экономики им.Т.Кулатова (далее ККГТКИиЭ) - 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 ККГТКИиЭ - 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 ККГТКИиЭ , утвержденный ПС, протокол №5/1, от «07» мая 2019 г

**3.Миссия** – Сохраняет и преумножает славных традиции колледжа в подготовке многопрофильных специалистов среднего профессионального образования конкурентоспособных с высоким интеллектом на основе современными методами обучения соответствующих требованиями рыночной экономики, развитии горнодобывающих и других отраслей промышленности Кыргызской Республики.

 **Видение** — Стать центром передового опыта в подготовке специалистов среднего звена разных отраслей горного, промышленного производства, оснащенными новейшими техническими средствами обучения и стать одним из передовым учебным заведением региона и республики.

**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.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Внутренняя среда | 1. Создание Центра передового опыты.1. 2. Соответствие преподавательского состава квалификационным требованиям и базового образования по профилю.

 3. Создание условий для повышения квалификации преподавательского состава и сотрудников в стенах колледжа, с выработанной системой стимулирования преподавателей и сотрудников.4. Действие системы поддержки студентов: создание благоприятных социальных условий для студентов, скидки и льготы для социально уязвимых категорий.5. Развитие творческих, спортивных возможностей обучающихся через занятия в спортивных секциях, творческих и предметных кружках.1. 6. Наличие служб сервиса студентов: общежитие, медицинский пункт, спортивные залы, стадион, компьютерные классы, библиотеки, читальные залы.
2. 7. Создание сайта колледжа

8. Использование электронной информационной системы AVN, которая позволяет оптимизировать стадии документооборота, процессы отчетности, анализа и принятия решений в рамках образовательного процесса.9. Оснащение учебных аудиторий и мастерских современным оборудованием10. Отражение телевидением «ЮТС» мероприятий колледжа. | 1. Недостаточное количество учебно-методической литературы для студентов кыргызских групп колледжа.2. Недостаточное число специалистов, прошедших обучающие курсы по инновационным технологиям.3. Отсутствие возможности у выпускников колледжа поступить на другие специальности.4.Отсутствие механизмов оценки рисков и определения путей снижения этих рисков.5.Отсутствие механизмов оценки рисков и определения путей снижения этих рисков.6.Недостаточное участие социальных партнеров в подготовке кадров (оплачиваемая практика). |
|  | **Возможности** | **Угрозы** |
| Внешняя среда | 1. Создание Центра передового опыты
2. Формироваание учебно-производственного комплекса.
3. Обеспечение колледжа.е учебного процесса материально-техническими, информационными ресурсами для повышения профессиональной компетенции.
4. Повышение интереса молодежных организаций колледжа в реализации студенческих инициатив.
5. Внедрение полиязычия в учебно-воспитательный процесс.
6. Разработка авторских учебных программ по специальным дисциплинам, исчерпывающе освещающих все актуальные вопросы.
7. Усиление поддержки социальных партнеров.
8. Внедрение академической мобильности.
9. Расширение компьютерных классов.
10. Пополнение библиотечного фонда новейшей учебно-методической литературой.
11. Соответствия общественного туалета санитарно-гигиеническим требованиям.
12. Возможность объявления положений о приеме преподавателей на работу на сайте колледжа, в газетах, на телевидении.
13. Открытие дистантной формы обучения по заочному отделению.
 | 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;

Интенсификации развития современного производства, актуальность опережающего образование |

**5.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. **ККГТКИиЭ - 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. ККГТКИиЭ -ЦПО имеет имидж инновационного учебного заведения с ориентиром на потребности и результат на основе эффективной реализации стратегического плана ККГТКИиЭ с сохранением хорошего баланса между финансами, интересами заинтересованных сторон, внутренними процессами, потенциалом сотрудников и целями обучения (образовательными целями). ККГТКИиЭ -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 ККГТКИиЭ 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, ККГТКИиЭ выбирает стратегию оперативного реагирования и инновационного развития в целях соответствия требованиям современного рынка труда и удовлетворения потребностей заинтересованных сторон.

**Индикаторы достижения заинтресованных сторон на 2020-2023 гг**

**Приоритетное направление 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Задачи (из табл.)** | **Индикаторы** | **Результаты** | **Ответственные** | **Партнеры** |
|  | 1.1.1. Формированиеэкспертной группы дляопределения (пересмотра)миссии, образовательныхцелей и разработкистратегического плана ККГТКИиЭ | •Уровень участия партнеров впроцессах ККГТКИиЭ(управление, обучение, консультирование,информирование и т.д.) | Список партнеров тех, ктоучаствовал в разработкестратегии ККГТКИиЭ | Директор | Социальные партнеры |
|  | 1.1.2.Анализ среды,включающий в себя сборинформации о правительственных планах,программах, анализ сильных ислабых сторон ККГТКИиЭ, атакже ее потенциальныхвозможностей на основанииимеющейся внешней и внутренней информации (вт.ч. спроса и предложения,анализ заинтересованныхсторон, функциональныйанализ, отслеживаниевыпускников, анализпоступления по годам) | •Количество решений ККГТКИиЭ,одобренных Попечительским советом на основе анализа•Перечень программ,реализуемых в соответствие свыявленными потребностямирынка труда и с учетомвопросов гендерной исоциальной инклюзии•Степень удовлетворенностизаинтересованных сторонобразовательными и инымиуслугами ККГТКИиЭ | •Список правительственныхпрограмм и планов, НПА, ГОС, внутренние положения•Образовательные программы (разработанные,пересмотренные) на основеанализа спроса и предложения•Результаты SWOT- анализа•Результаты мониторинга иоценки реализации стратегии в ИСУ (база данных, сайт и др.) | МетодистЗам.директора по УРЗав. ПЦК(руководителипрограмм) | Попечительский советСоциальные партнёры:Родительский комитет |
|  | 1.1.3. Выбор стратегии(оперативное реагирование иинновационное развитие) | •Масштабы охватазаинтересованных сторонкоммуникационной стратегией ККГТКИиЭ | •Пересмотренная логическаяматрица выполнениястратегического плана | Директор | Попечительский советСоц. партнеры |
|  | 1.1.4. Разработка стратегии (вт.ч. разработка годовых иоперационных планов,проведение организационныхпреобразований на основефункционального анализа) | •Количество решений ККГТКИиЭ, одобренных Попечительским советом на основе анализа | •Стратегический план всоответствие с видением,миссией, образовательнымицелями и приоритетами страны, одобренный Попечительским советом | Экспертная группа | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.1.5. Определение ключевыхиндикаторов выполнениястратегии по каждомунаправлению:•Учебный план(образовательная программа);•План приема, выпуска, трудоустройства;•План управлениячеловеческими ресурсами,в т.ч. развития преподавателей;•План развитияинфраструктуры и материально-техническойбазы;* План поддержки

обучающихся;•План развития цифровойинфраструктуры (в т.ч.коммуникационнаястратегия (план)•План социальногопартнерства;•План развития системыобеспечения качества; | •Информационная системауправления с базой данных,введенных на 100% поиндикаторам | •Ежегодный план структурных подразделений, служб,согласованный с ПС иэкспертной группой:• Учебные планы• План приема, выпуска,трудоустройств• План управлениячеловеческими ресурсами, вт.ч. развития ИПР• План развитияинфраструктуры и МТБ• План поддержкиобучающихся• План развития цифровойинфраструктуры (в т.ч.коммуникационная стратегия (план))• План социальногопартнерства• План развития системыобеспечения качества• Финансовый план | Зам. дир по УРОтв секретарь ПК,Руководитель ЦКТНачальник УЧРЗам. директора по АХЧЗам. дир. по ГЯ, ВРи ген. вопросамМетодистЗам. директора поПРиСПРуководитель ОУКГлавный бухгалтер | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.1.8. Реализация стратегии (скорректировкой по результатам мониторинга иоценки) | •Масштабы охватазаинтересованных сторонкоммуникационной стратегией ККГТКИиЭ | •Планы по улучшению(описание изменений встратегии, программы наоснове результатов оценки) | Экспертная группа | Попечительский советСоц. партнеры |
|  | 1.1.9. Мониторинг и оценкавыполнения | •Ежеквартальный отчет ореализации стратегическогоплана (сайт) | •Результаты мониторинга иоценки реализации стратегии в ИСУ (база данных, сайт и др.) | Руководитель ОУК | Попечительский советСоц.партнеры |

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

планировании и коррекции стратегии и образовательных программ ККГТКИиЭ -ЦПО

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Задачи (из табл.)** | **Индикаторы** | **Результаты** | **Ответственные** | **Партнеры** |
|  | 1.2.1. Определитьответственного за проведениеанализа спроса и предложенияна региональном рынке труда | •Отвественный за проведениеанализа спроса и предложенияна рынке труда | •Приказ об утверждениисостава и технического заданияэкспертной группы попроведению анализа | Директор | Попечительский советСоц. партнеры |
|  | 1.2.2. Создать экспертнуюгруппу | •Экспертная группа | •Перечень документов(правительственныхпланов/программ, отраслейэкономики, региональныхорганов управления и т.д.) для анализа | Директор | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.2.3. Пройти обучение поприменению методологии | •Уровень вовлеченностизаинтересованных сторон впроведение анализа, принятиирешения | •Список инженерно-педагогических работников,представителей администрации, партнеров, обученных применению методологии анализа спроса и предложения | Зам. директора по УР | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.2.4. Определить целианализа (для стратегии, образовательных программ) | •Степень удовлетворённостизаинтересованных сторон (выпускники, преподаватели,обучающиеся, работодатели) | •Положение о порядкепроведения анализа спроса и предложения на региональном рынке труда (утвержденныепроцедуры и инструменты по анализу рынка труда) | Руководитель ОУКРуководитель ЦКТ | Попечительский совет Соц.партнеры |
|  | 1.2.5. Разработать исогласовать графикпроведения анализа | •Сумма расходов на проведение анализа | •График проведения анализа•Утвержденный бюджет дляпроведения анализа | Руководитель ОУКРуководитель ЦКТ | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.2.6. Провести анализ всоответствие с методологиейанализа спроса и предложения(сбор и обработка данных,подготовка отчета) | •Результаты опросов: выводы и рекомендации•Динамика трудоустроенныхвыпускников, обучившихся по направлениям подготовки,определенным в результатеанализа потребностей | •Перечень приоритетныхнаправлений(специальностей),рекомендованных дляподготовки•Список востребованныхкомпетенций (результатовобучения) для пересмотрапрограмм подготовки | Руководитель ОУКРуководитель ЦКТ | Попечительский советСоц. партнеры |
|  | 1.2.7. Обсудить и согласоватьрезультаты анализа (выводы ирекомендации) для принятиярешения | •Результаты анализа спроса ипредложения на региональномрынке труда в базе данныхККГТКИиЭ | •Отчеты по итогам анализа свыводами и рекомендациямидля разработки стратегии иобразовательных программККГТКИиЭ•Результаты анализа спроса ипредложения на региональномрынке труда в ИСУ колледжа | Руководитель ОУКРуководитель ЦКТ | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.2.9. Проводить анализспроса и предложениярегулярно | •Результаты опросов: выводы и рекомендации•Степень удовлетворённостизаинтересованных сторон(выпускники, преподаватели,обучающиеся, работодатели) | •Решения педагогическогосовета, попечительского совета колледжапо итогам анализа (протоколы) | Руководитель ОУКРуководитель ЦКТ | Попечительский советСоц.партнеры |
|  | 1.3.Внедрение самооценки(мониторинг) в процессуправления обеспечениемкачества | •Приказ о закреплении лиц(группа лиц, отдел),ответственных за реализациюпроцедур по внутреннемуобеспечению качества•Должностные обязанности(квалификационныетребования) лиц (группы лиц,отдел), ответственных зареализацию процедур | •Утвержденная политика,стратегия и процедуры пореализации системывнутреннего обеспечениякачества | ДиректорРуководитель ОУК | Соц партнеры |

* 1. **ККГТКИиЭ - ЦПО реализует образовательные программы на компетентностной основе**

**Приоритетное направление 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель 2.1. Образовательные программы разрабатываются на компетентностной основе | Индикатор достижения |
|  | Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ресурсы | Ответсвенные  | Партнеры  |
| Бюджет | Привлеченные средства |
|  | 2.1.1. Создать экспертную группу для разработку образовательных программ на компетентной основе и обеспечить доступ к необходимым ресурсам | Результаты анализаспроса и предложения нарегиональном рынкетруда: выводы ирекомендации понаправлениям подготовки | Приказ обутверждении перечняприоритетныхспециальностей•Приказ осоздании экспертнойгруппы для определениявостребованныхспециальностей иразработки учебныхпрограмм накомпетентностной основе |  |  | Директор  | Соц.партнеры АБР |
|  | 2.1.2. Обучить экспертную группу методике разработки учебных программ на компетентной основе. | •Уровень участиясоциальных партнеров вразработке, пересмотре,оценке образовательныхпрограмм (качественныйсостав экспертнойгруппы) | •Список ИПР, обученных методике разработки учебных программ накомпетентностной основе в ККГТКИиЭ и в других обучающих центрах |  |  | Директор  | Эксперты АБР |
|  | 2.1.3. Изучить стратегию развития страны, южного региона, отчеты по анализу рынка труда, Концепцию Национальной системы квалификации (НСК), Национальную рамку квалификации (НРК), ГОС, НПО, СПО типовое руководство для разработки учебных программ, утвержденное МОН крелитную систему, лицензионные и минимальные аккредитационные требования выбранным специальностям и пр. | •Перечень предлагаемыхобразовательныхтраекторий(интегрированныхобразовательныхпрограмм НПО, СПО,ВПО, разработанных дляобеспечения развитияквалификаций в соответствие с НРК наоснове ГОС НПО-СПО-ВПО, каждый из которыхучитывает гендерныйбаланс и социальнуюинклюзию, а такжеобучение на рабочемместе | •Адаптированное руководство поразработке учебныхпрограмм накомпетентностной основеМОН КР |  |  | Экспертнаягруппа поразработке ОПнакомпетентностной основе | Эксперты АБР |
|  | 2.1.4. Определить приоритетныеспециальности,востребованные экономикой | Результаты анализаспроса и предложения на региональном рынкетруда: выводы ирекомендации понаправлениям подготовки | Наличие результатованализа спроса ипредложения нарегиональном рынкетруда |  |  | Экспертнаягруппа поразработке ОПнакомпетентностной основе | ЭкспертыАБР |
|  | 2.1.5. Разработать и утвердить образовательные программы по приоритетным специальностям на компетентностной основе для улучшения программы | Количествоаккредитованных учебныхпрограмм | Образовательныепрограммы,согласованные сработодателями иутвержденные ККГТКИиЭ |  |  | Экспертнаягруппа поразработке ОПнакомпетентностной основе | ЭкспертыАБР |
|  |
|  | 2.2.1. Организовать обучениепедагогов и сотрудников для организации учебного процесса | •Уровень участия ИПР ворганизации учебногопроцесса | •Список педагогов,проведших курсыповышения квалификациии план повышенияквалификации |  |  | РуководительОУКНачальникУЧР | Соц.партнеры |
|  | 2.2.2. Организовать образовательный процесс накомпетентностной основе (студенто- и практикоориенти-рованное обучение, сиспользованием технологийпо накоплению и признаниюкредитов) | Доступностьинформационно-коммуникационных ресурсов, технологий ицифровизации учебногопроцесса Соотношение педагогов ККГТКИиЭ и практиков от производства | •Календарный план ирасписание занятий•Положения по практикам (руководства по реализации обучения на рабочем месте дляобучающихся,работодателей-наставников,руководителей ОРМ) |  |  | Зам.директорапо УРЗам.директора по ПРи СП | Соц.партнеры |
|  | 2.2.3. Выставитьобразовательные программына сайте | Электронные учебныересурсы (образовательныйпортал), банк учебных иоценочных материалов | •Информационнаясистема управленияучебным процессомколледжа и электроннаяобучающая платформа |  |  | МетодистИнженер-программист | Соц.партнеры |
|  | 2.2.4. Заключить договора осотрудничестве ивзаимопонимании колледжа с лицеями НПО, ВПО | Показатели мобильностиобучающихся и ИПР | •Меморандум овзаимопонимании между ККГТКИиЭ, лицеем НПО ивузом о реализацииинтегрированныхобразовательныхпрограмм |  |  | Зам. директорапоПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.2.5. Ввести электроннуюобучающую платформу вучебный процесс | Электронные учебныересурсы (образовательныйпортал), банк учебных иоценочных материалов | •Информационнаясистема управленияучебным процессомККГТКИиЭ и электроннаяобучающая платформа |  |  | Зам.директорапо УРРуководительОУКИнженер-программист | Соц.партнеры |
|  | 2.2.6. Повышатьквалификацию ИПР нарегулярной основе в обучающих центрах | Уровеньудовлетворенностиобучающихся,выпускников и партнеровкачествомпедагогического состава, в том числе практиками | •Список педагогов,проведших курсыповышения квалификациии план повышенияквалификации |  |  | НачальникУЧР | Соц.партнеры |
|  | 2.2.7. Разработатьобучающие материалы(оценочные инструменты) | Уровеньудовлетворенностиработодателей,выпускников и других заинтересованных сторон результатами обучения образовательныхпрограмм | •Учебно-методическиематериалы попрограммам, в том числеинструменты оценки |  |  | РуководительОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.8. Разработать анкеты дляоценки качества результатовреализации образовательныхпрограмм | Уровеньудовлетворенностиработодателей,выпускников и другихзаинтересованных сторон результатами обученияобразовательныхпрограмм | •Протоколы обсужденийрезультатов реализацииобразовательныхпрограмм с участиемзаинтересованных сторон (работодателей, других учебных заведений,обучающихся,выпускников, ИПР и тд.) |  |  | РуководительОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.9. Осуществитьмониторинг реализацииобразовательный программы | •Результаты регулярногомониторингаобразовательныхпрограмм по улучшению | •Отчеты по итогаммониторинга и оценкиобразовательныхпрограмм |  |  | РуководительОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.10. Изучить протоколыобсуждений по оценкеобразовательных программ сучастием заинтересованныхсторон | Уровеньудовлетворенностиработодателей,выпускников и другихзаинтересованных сторонрезультатами обученияобразовательныхпрограмм | •Протоколы обсужденийрезультатов реализацииобразовательныхпрограмм с участиемзаинтересованных сторон (работодателей, других учебных заведений,обучающихся,выпускников, ИПР ит.д.) |  |  | Зам. директорапо УРРуководительОУК | Соц.партнеры |
|  |
|  | 2.3.1. Определить ответственных зареализациюОРМ по специальностям | •Ответственный зареализацию ОРМ | •Приказ о закреплениилиц (группа лиц, отдел),ответственных зареализацию ОРМ•Должностныеинструкцииответственных зареализацию ОРМ |  |  | Директор | Соц.партнеры |
|  | 2.3.2. Разработать Дорожнуюкарту по ОРМ и пакетдокументов | •По приоритетнымспециальностям не менее 10% объема учебной нагрузки используется на обучение на рабочемместе | •Дорожная карта ипроцедуры,регулирующие запуск,реализацию,мониторинг, улучшение ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСП | ЭкспертыАБРСоц.партнеры |
|  | 2.3.3. Провестиинформационно-разъяснительные иобучающие мероприятиясреди обучающихся исотрудников ИПК ОшГУпо тому,как организовать иреализовать ОРМ (в т.ч. какиспользовать документы) |  Количество ИПР,прошедших курсы пообучению на основеКомпетентностного подхода. | Список ИПР, прошедшихкурсы по обучениюреализации ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСПНачальникУЧР | ЭкспертыАБРСоц.партнеры |
|  | 2.3.4. Провести аудит ОРМ изаключить соглашения спредприятиями на реализациюОРМ | •Количество соглашений с работодателями,направленных нареализацию ОРМ•ИСУ с базой данных поОРМ (база данныхпредприятий,организаций, где реализуется ОРМ) | •Список предприятий(соглашения), с которыми заключены договоры на реализацию ОРМ (по приоритетнымспециальностям) |  |  | Зам.директорапоПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.5. Пройти обучение поопределению результатовобучения и разработке уч.модулей ОРМ | •Количество ИПР,прошедших курсыобучения по разработкемодулей ОРМ | •Список ИПР, прошедшихкурсы обучения поразработке модулей ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСПНачальникУЧР | ЭкспертыАБРСоц.партнеры |
|  | 2.3.6. Определить результатыобучения по ОРМ | •Соотношениеобучающихся, прошедшихОРМ на базе СПО,УПК и на базе партнеров | •Перечень результатовобучения (РО) ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.7. Разработать учебныемодули по ОРМ | •Учебный план смодулями ОРМ | •Учебный план смодулями по ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.8. Разработка материаловдля оценки реализации ОРМ | •Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторон(обучающихся,работодателей, ИПР,родителей, выпускников идр.) результатами ОРМ | •Учебные материалы,положение об оценивании РО по ОРМ, инструменты оценки по ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.9.. Реализация ОРМ | •ИСУ с базой данных поОРМ (база данныхпредприятий,организаций, гдереализуется ОРМ)•Уровень доступа ИПР,обучающихся коборудованиям,мастерским, лабораториямЦПО, УПК и партнеров | •Планы и отчеты ИПР иобучающихся пореализации ОРМ |  |  | Зам.директорапоПРиСП | Соц.партнеры |

* 1. **ЦПО активно внедряет механизмы социального партнёрства и укрепляет имидж.**

**Приоритетное направление 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 | Май 2020г. |
| 1.2.Разработать план работы с СП ККГТКИиЭ на основе стратегического плана развития колледжа с учетом интересов СП и взаимодействия с ними | 1 (один) для колледжа, 8 (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. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| 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% партнеровБаткенской области. | Список потенциальных заинтересованных сторон,договоры | Заведующие кафедрой, руководитель по практике, координаторы по проекту и по СП, программисты, отв.рабочая группа | Май-Август 2020г. |
| 2.2.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 колледжа и ответственные по СП и зав. кафедрами и координатор по проекту и СП | Август 2020г. |
| 2.3.Разработать планы работ экспертной группы согласно положению об ЭГ | 8 планов совместной работы за 2020-2021 уч.г.;Апробация разработанных профессиональных стандартов;Обновленные 18 уч. планов по всем специальностям, реализуемых в колледже | Утвержденные планы работ колледжа и по каждому направлению;Обновленные ПС, Решение УС ККГТКИиЭ | Директор ККГТКИиЭ, 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. |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| **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 ККГТКИиЭ и ответственные по СП, зав. попроизводственной практике, 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, зам.директора по воспитательной работе, отдел качества ККГКИиЭ, 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 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| **4. Обучение на рабочем месте** |
| 4.1.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 |
| 4.2.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 |
| 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 поУВР | В течение года |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| **5.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 ККГТКИиЭ , 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 колледжей Кыргызстана | Официальный сайт ЦПО ККГТКИиЭ | 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 ККГТКИиЭ | 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 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| 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. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рабочие планы****(пути решения)** | **Индикатор исполнения** | **Средства****контроля** | **Ответственные****(Ф.И.О., должности)** | **Сроки исполнения на 2020-2021г.** |
| **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 ККГТКИиЭ, замдиректора по СП, ОУК, зав кафедрами, координатор по проекту, замдиректора по воспитательной работе | апрель 2020, апрель 2021г. |
| 7.2. Проведение профориентационных мероприятий | 1 день открытых дверей в колледже, 50 посещений школ  | Приказы, положения, планы проведения профориентационных работ, маршрутный лист посещения школ региона | Директор ККГТКИиЭ, замдиректора по СП, зав.кафедрами,координатор по проекту, замдиректора по воспитательной работе | апрель 2020г. |

* 1. **ЦПО реализует программу по обучению Предпринимательству.**

**Приоритетное направление 4**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель 4.1. Предпринимательские и практические навыки по специальностям обучающихся сформированы 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.  | Индикатор достижения |
| Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ресурсы | Ответсвенные  | Партнеры  |
| Бюджет | Привлеченные средства |
| **Регистрация в государственных органах** |  |  |  |  | Директор, Замдир ПРиСП |  |
| 4.1.1 Создание УПК на базе колледжа и организация деятельности УПК в взаимодействии с СП | •УПК на базе колледжа | •Приказ о создании УПК и нормативно-правовые документы УПК |  |  | Директор,Зам дир ПРиСП,ПЦК, рук УПК | Соц партнеры |
| 4.1.2 Участие в мероприятиях,организованных компаниямиработодателями,молодежными организациямии т.д. | •Принять участие впроведении встречразличных профессий,экскурсий и встреч соспециалистами «Центразанятости». | •Фото и видео отчет,грамоты, сертификаты |  |  | Зам дир по ПРи СПЗав ПЦК | Соц партнеры |
| 4.1.3 Разработка бизнес плана,бюджет УПК, социального маркетинга и PR компании | •Провести маркетинговуюработу с более 90компаниями | •Публикация всоциальных сетях |  |  | PR менеджер | Соц партнеры |
| 4.1.4 Продвижение PR вСоциальных сетях черезпреподавателей,студентов,родителей,социальныхпартнеров  | •Создать партнёрскуюпрограмму. Выстроитьсвязи с общественностьюна основецеленаправленногоформированияобщественного мнения | 90% трудоустройства |  |  | PR менеджер | Соц партнеры |

* 1. **ЦПО обеспечивает современную безопасную образовательную среду с учетом**

**гендерного баланса и социальной инклюзии**

 **Приоритетное направление 5**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель 5.1. Назначенный обученный координатор по гендерным вопросам, с четко определеннымизадачами, критериями эффективности работы и планом работы разрабатывает гендерную политику ЦПО  | Индикатор достижения |
| Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ресурсы | Ответсвенные  | Партнеры  |
| Бюджет | Привлеченные средства |
| 5.1.1. Обновить и утвердить штатное расписание с включением координатора по гендерным вопросам | •Координатор,ответственный зареализацию политики гендерного равенства | •Приказ директораИПК о возложенииответственности;•Утвержденныедолжностные обязанностикоординатора погендерным вопросам |  |  | Директор | Соц партнеры, Эксперты АБР |
| 5.1.2. Координатор по гендерным вопросам,администрация и ПС проходятподготовку по вопросам разработки гендерной политики и оценки еесоответствия  | •Количествообучающихся и ИПР,прошедших обучение погендерным вопросам | • Приказ директораИПК о прохождениикурсов повышенияквалификации |  |  | ДиректорКоординаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБР |
| 5.1.3. Разработать план работына первые два года, которыйохватывает все направленияработы | •Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторон(обучающихся,работодателей, ИПР,родителей, выпускников идр.) результатамигендерной политикиИПК | •План работы,утвержденныйдиректором ЦПО напервые два года работыкоординатора по гендерным вопросам,охватывающий всесоответствующиемероприятия ЦПО, как учебные, так ивнеклассные мероприятия |  |  | Координаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБР |
| 5.1.4. Координатор по гендерным вопросам организует разработку гендерной политики, получает одобрение от директора / и публикует на веб-сайте ИПК | •Степеньудовлетворенности заинтересованных сторон(обучающихся,работадателей, ИПР, родителей, выпускников идр.) результатамигендерной политики ККГТКИиЭ | •Утвержденная гендернаяполитика ИПК (положение, планы)•Учебные материалы с учетом вопросовгендерной инклюзии•Методическиеруководства дляобучающихся, практиков-наставников, мастеровпроизводственногообучения по реализациигендерной политики |  |  | Координаторпо гендерным вопросам | ЭкспертыАБР |
| 5.1.6. Определить порядок оценки и провести оценку реализации гендерной политики и работыкоординатора по гендернымвопросам | •ИСУ с базой данных погендерным показателям(количествообучающихся, ИПР попризнакам пола,специализации) | •Отчеты по мониторингуи оценке результатовреализации гендернойполитики•Ежеквартальный отчет ореализации гендернойполитики (плана) (сайт)•Планы по улучшению(описание изменений впланах реализациигендерной политики наоснове результатовоценки) |  |  | Координаторпо гендерным вопросам | ЭкспертыАБР |
|  |
| 5.2.1. Администрация ККГТКИиЭ, включая вспомогательный персонал,проходит обучение /получаетматериалы по обеспечениюфизически безопасной и надежной среды  | •Количествообучающихся и ИПР,прошедших обучение по обеспечению физически безопасной и надежной среды | •Приказ директораККГТКИиЭ о прохождениикурсов повышенияквалификации |  |  | Директор | ЭкспертыАБР |
| 5.2.2. Дирекция ККГТКИиЭ, включаявспомогательный персонал,проходит обучение/получает пакет материалов по государственным имеждународным стандартамдоступности для ЛОВЗ | •Количествообучающихся и ИПР,прошедших обучение погосударственным имеждународнымстандартамдоступностидля ЛОВЗ | •Пакет документов иматериалов погосударственным имеждународнымстандартам доступностидля ЛОВЗ |  |  | Координаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБР |
| 5.2.3. Дирекция ИПК совместно с координатором по гендерным вопросам рассматривает соответствующие документы, регулирующие надзор за объектами и при необходимости вносит изменение в отношении физической безопасности и инклюзивной среды  | •Информационныересурсы и библиотечныйфонд с учетом требованийинформационной ипсихологическойбезопасности•Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторондоступом к цифровойинфраструктуре | •Утвержденная сметарасходов(запланированный ифактический) учебногозаведения на обеспечениекачественной безопаснойобразовательной среды•Планы по улучшениюобразовательной среды |  |  | ЭкспертнаягруппаКоординаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБРСоцпартнеры |
| 5.2.4.Администрация ККГТКИиЭ включает лицо с ограниченными возможностями здоровья в качестве члена комиссии по приему ремонтных работ | •Уровеньудовлетворенностиобучающихся, ИПР,родителей, работодателейи другихзаинтересованных сторон показателями безопаснойобразовательной среды(доступ, обслуживание,ремонт, и т.д.) | •Приказ о составекомиссии по приемкеработ с участием какминимум одного лица сограниченнымивозможностями здоровья |  |  | Директор | ЭкспертыАБРСоцпартнеры |
| 5.2.5.Преподаватели проходят обучение тому, как использовать адаптивных инструменты и как обучать лиц с ограниченными возможностями здровья | •Степень доступа кучебной комнате,оснащенной адаптивнымиинструментами, включая вспомогательныеустройства и технологии /программное обеспечениедля проведения обучения для лиц с физическиминедостатками,нарушениями зрения или слуха | •Инструкции по охранетруда, по использованиюоборудования |  |  | Координаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБРСоцпартнеры |
| 5.2.6.ККГТКИиЭ разрабатывает соответствующие нормативных документы и индикаторы для обеспечения качественной безопасной образовательной среды | Уровень соответствияобразовательной среды в ЦПО с утвержденнымииндикаторами(стандартами,нормами)физически безопасной и благоприятной среды для обучающихся и ИПР, в т.ч. и женского пола (включая мастерские,лаборатории, общежития, точки питания, медпункти прилегающуютерриторию). | Утвержденныеположения, планы ирешения по обеспечениюдоступа,функционирования иобновленияинфраструктуры,оборудования |  |  | Координаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБРСоцпартнеры |
| 5.2.7.Координатор по гендерным вопросам проводит регулярную оценку (опрос, интервью, осмотр) физически безопасной и защищенной среды студенток и преподавательниц | Степень доступа кинфраструктурам,оборудованию и другим объектам образовательной среды ЦПО для обучающихся и ИПР, в т.ч. для лиц снарушениями зрения и /или нарушениямиспособности двигатьсяили слышать и другиминарушениями здоровья | Утвержденныепроцедуры мониторинга иоценки, индикаторы(стандарты, нормы) безопаснойобразовательной среды:экологическая,физическая, пищевая,информационная,психологическаябезопасность и т.д.•Отчеты с выводами и рекомендациями по итогам мониторинга иоценки, по результатамопроса/интервью собучающимися ипреподавателямиженского пола (анкеты, база данных). |  |  | Координаторпо гендернымвопросам | ЭкспертыАБРСоцпартнеры |

* 1. **ЦПО предоставляет социальные и экономические условия для обучения,**

**планирования и развития карьеры обучающихся.**

 **Приоритетное направление 6**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель 6.1. Обучающимся оказывается социальная поддержка (стипендии, льготы,общежитие и т.д.) | Индикатор достижения |
| Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ресурсы | Ответсвенные  | Партнеры  |
| Бюджет | Привлеченные средства |
| 6.1.1.Провести анализ потребностей обучающихся | •Перечень потребностейобучающихся,выявленных на основеанализа | •Планы и программымероприятий,разработанные на основеанализа потребностейобучающихся |  |  | Директор | Соц партнеры, Эксперты АБР |
| 6.1.2. Пройти обучение попредоставлению различных видов социальной поддержки в ККГТКИиЭ | •Список инженерно-педагогическихработников,представителейадминистрации,партнеров, обученныхвопросам социальнойподдержкиобучающихся | •Должностныеинструкции сотрудников,ответственных за оказаниесоциальной поддержкиобучающимся |  |  | ДиректорЗам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ЭкспертыАБР |
| 6.1.3. Составить план работы,включающий мероприятия,учитывающие аспектыгендера и социальнойинклюзии | •Доля грантовых средств в бюджете ЦПО на оказание социальной поддержки (вклады международных инациональных спонсоров, доноров и т.д.)•Уровень вовлеченностипартнеров в процессоказания социальнойподдержки обучающимся | •Утвержденный планработы, включающийвопросы гендера исоциальной инклюзии |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ПС,ЭкспертыАБР,Соц.Партнеры |
| 6.1.4. Разработка материаловдля консультирования и в том числе консультирования персонала по работе с трудными ситуациями; ипредоставление поддержки | •Степень доступаобучающихся с учетом гендерных исоциальныхаспектов к мерам ЦПО по оказанию социальнойподдержки | •УтвержденныеПоложения, инструкции по оказанию социальнойподдержки ИПР |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ПС,ЭкспертыАБР,Соц.Партнеры |
| 6.1.5.Разработка системы регистрации для отслеживаниявопросов и обобщения результатов на регулярной основе | Степеньудовлетворенностиобучающихся,выпускников, родителейдоступом к информации о возможностях получения социальной поддержки | •Разработанные иутверженные памятки,буклеты в помощьобучающимся |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ПС,ЭкспертыАБР,Соц.Партнеры |
| 6.1.6. Сформулировать механизм оценки качества консультаций для конечныхпользователей (обратная связь на бумаге или в электронной форме)  | •Уровень соответствиямер по оказаниюсоциальной поддержкиЦПО выявленнымпотребностямобучающихся•База данныхобучающихся,получающих социальнуюподдержку в видефинансовых иматериальных средств | •Утвержденныепроцедуры мониторинга иоценки по оказаниюсоциальной поддержкиобучающимся |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ПС,ЭкспертыАБР,Соц.Партнеры |
| 6.1.7 Составить порядок регулярной оценки работы ответственного лица и проводить ежегодную оценку эффективности | •Уровень соответствиямер по оказаниюсоциальной поддержкиЦПО выявленнымпотребностямобучающихся | •Утвержденныепроцедуры мониторинга иоценки, индикаторы для отслеживания качества результатов деятельности ЦПО по оказанию социальной поддержкиобучающимся |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВРуководительОУК | ПС ЭкспертыАБР Соц.Партнеры |
| 6.1.8. Провести мониторинг и оценку мероприятий по специальной поддержке с участием обучающихся, выпускников, ИПР и др. | •Сумма расходов на проведение анализа | •Отчеты с выводами и рекомендациями по итогам мониторинга иоценки, по результатамопроса/интервью собучающимися ипреподавателями (анкеты, база данных) |  |  | Руководитель ОУК | ПС ЭкспертыАБР Соц.Партнеры |
| 6.1.9. Подготовить отчеты и планы по улучшению мер по оказанию социальной поддержки | •Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторонсоциальными услугами | •Планы по улучшениюмер по обеспечениюсоциальной поддержкиобучающимся |  |  | Зам.директорапо ГЯ, ВР и ГВ | ПС ЭкспертыАБР Соц.Партнеры |
|  |
| 6.2.1. Назначитьответственное лицо попланированию и развитиюкарьеры на основесогласованной процедурывнутри ЦПО | •Специалист -ответственный заорганизацию ипроведение консультаций,тренингов и другихмероприятий поподготовке обучающихсяи выпускников к рынкутруда (руководитель ЦКТ) | •Приказ директораККГТКИиЭ о возложенииответственности•Утвержденныедолжностные обязанностируководителя ЦКТ |  |  | Директор  | ПС ЭкспертыАБР Соц.Партнеры |
| 6.2.2. Пройти обучение попрофессиональнойориентации, консультированию ипланированию карьеры | •Количествообучающихся и ИПР,прошедших обучение | •План и программаповышения квалификациилиц ответственных за консультированиеобучающихся |  |  | РуководительЦКТ | ЭкспертыАБР |
| 6.2.3.Составить план консультационной работы, вт.ч. со специальнымиразделами для обучающихсяженского пола соответствующие документы, регулирующие надзор заобъектами, и при необходимости вносит изменения в отношениифизической безопасности иинклюзивной среды | •Степень удовлетворенностизаинтересованных сторон (обучающихся,работодателей, ИПР,родителей, выпускников и др.) результатамиконсультаций. | •График проведения консультации (сайт) |  |  | РуководительЦКТ | Экспертная группаАБР |
| 6.2.4. Разработать материалы для обучающихся и их родителей о профессиональной ориентации в форме; информационный листок, буклет, другой формат, минимум по каждой приоритетной специальности | •Информационный ресурс по вопросампрофориентации,карьерного роста(литература,методическиепособия, журналы,брошюры, и т.д.)•Масштабы охватаинформации овозможностяхконсультативнойподдержки – соц. сети,СМИ, сайт и др. | •Методическиеруководства дляобучающихся, практиков-наставников, мастеровпроизводственногообучения по вопросамподготовки к рынку труда,карьерного роста |  |  | Зам.директорапо ПР и СПРуководительЦКТ | ЭкспертыАБРЭкспертнаягруппа ПС |
| 6.2.5.Организация консультаций/тренингов/стажировок для обучающихся | •Количество обучающихся, прошедших стажировки•Уровень доступаобучающихся,работодателей и другихзаинтересованных сторонк консультационным услугам | •План мероприятий,информационных сессийдля обучающихся повопросам развитиякарьеры ипрофессиональнойориентации•Сайт ИПК со страничкой по вопросампрофориентации,планирования и развитиякарьеры обучающихся,сотрудничеству сработодателями |  |  | Зам.директорапо ПР и СП РуководительЦКТ | ЭкспертыАБРЭкспертнаягруппа ПС |
| 6.2.6.Организация и проведение совместных с партнерами мероприятий по позиционированию  | •Количествообучающихся ивыпускников, в т.ч.женского пола,участвовавших в ярмаркахпрофессий, вакансий,образования и др. | •Протоколы встречобучающихся сработодателями,посещений ярмаркипрофессий, конкурсов идр. |  |  | Зам. директорапоПРиСПРуководительЦКТ | ЭкспертыАБРЭкспертнаягруппаПС |
| 6.2.7. Составление база данных предприятий, выпускников | •Степеньудовлетворенностиработодателейсотрудничеством•Динамикатрудоустроенныхвыпускников,обучившихся понаправлениям подготовки,определенным врезультате анализапотребностей | •ИСУ с базой данныхобучающихся,выпускников,работодателей |  |  | Зам.директорапоПРиСПРуководительЦКТ | ЭкспертыАБРЭкспертнаягруппаПС |
| 6.2.8.Содействие в организации и проведении анализа рынка труда, отслеживания выпускников, технической обработки данных  | •Уровень участияобучающихся, ИПР ипартнеров в мероприятияхпо профориентации,планированию и развитию карьеры | •Отчет по итогам(ежеквартальный иежегодный) мониторингаи оценкирезультатовработы по профориентации итрудоустройству,проводимойруководителем ЦКТ•Результаты мониторингаи оценки (анкеты,протоколыинтервью,ответы, решения, сайт)•Планы по улучшению(описание изменений впланах реализацииконсультативнойподдержки на основерезультатов оценки) |  |  | Зам.директорапоПРиСПРуководительЦКТ | ЭкспертыАБРЭкспертнаягруппаПС |
|  |
| 6.3.1.Провести анализ потребностей обучающихся по вопросам личностного развития (опрос)  | •Перечень потребностейобучающихся, выявленных на основеанализа | •Утвержденные Планы ипрограммы мероприятий,разработанные на основе анализа потребностейобучающихся |  |  | Зам. директорапо ВР,ГЯ игендернойполитике |  |
| 6.3.2. Определить помещения, оборудования и другие объекты для использования и проведения внеучебных мероприятий  | •Рекреационные ресурсыи другие сооружения дляличностного развитияобучающихся•Оснащенные помещениядля проведениявнеучебных мероприятий | •Отчет с выводами ирекомендациями порезультатам оценкизаинтересованнымисторонами(преподавателями иобучающимися)соответствияинфраструктуры иоборудования дляличностного развитияобучающихся мероприятием |  |  | Зам.директорапо АХРЗам.директорапо ВР,ГЯ игендернойполитике | ЭкспертыАБРПС |
| 6.3.3. Разработатьинформационные материалыдля обучающихся, родителейи сотрудников ККГТКИиЭ | •Информационныересурсы и библиотечныйфонд с разделом дляличностного развитияобучающихся•Степеньудовлетворенности обучающихся,выпускников, родителейдоступом к информации овозможностяхличностного развития | •Разработанные иутвержденные обучающиеи информационныематериалы дляобучающихся, родителейи сотрудников ККГТКИиЭ |  |  | Зам.директорапо ВР, ГЯ игендернойполитикеМетодист | ЭкспертыАБРПС |
| 6.3.4. Провести внеучебныемероприятия по личностномуросту обучающихся, в т.ч.совместно с партнерами | •Уровеньудовлетворенностиобучающихся, ИПР,родителей, работодателейи другихзаинтересованных сторонкачеством результатоввнеучебных мероприятийЦПО | •Отчеты с выводами ирекомендациями поитогам проведеныхмероприятий поличностному ростуобучающихся, в т.ч.совместно с партнерами |  |  | Зам.директорапо ВР, ГЯ игендернойполитикеЗам.директорапоПРиСП | ЭкспертыАБРПС |
| 6.3.5. Информироватьобучающихся о планах ирезультатах мероприятий поличностному развитию(соцсети, сайт и др.),организовать обратную связь собучающимися (сайт, соцсети и др) | •Степень доступаобучающихся с учетомгендерных и социальныхаспектов кинфраструктурам,оборудованию и другимобъектам для личностного развития | •Утвержденныеположения, планы ирешения по обеспечениюдоступа,функционирования иобновленияинфраструктуры, оборудования дляличностного развитияобучающихся |  |  | Зам.директорапо ВР, ГЯ игендернойполитикеМетодист | ЭкспертыАБРПС |
| 6.3.6. Провести мониторинг и оценку мероприятий глазами обучающихся, выпускников, ИПР идр.  | •Уровень соответствияобразовательной среды вККГТКИиЭ для личностного развития обучающихся | •Утвержденныепроцедуры мониторинга иоценки, индикаторы(стандарты, нормы) для отслеживания качества результатов внеучебных мероприятий поличностному развитию обучающихся |  |  | РуководительОУК | ЭкспертыАБРПС |
| 6.3.8. Подготовить отчеты ипланы по улучшениювнеучебных мероприятий | •Степеньудовлетворенностиобучающихся,выпускников, родителейкачеством внеучебныхмероприятий | •Отчеты с выводами ирекомендациями поитогам мониторинга иоценки, по результатам опроса/интервью собучающимися ипреподавателями с учетом гендерного и социального аспекта (анкеты, база данных)•Планы поулучшениювнеучебных мероприятийи соответствующей среды для обеспеченияличностного развитияобучающихся |  |  | Зам.директорапо ВР, ГЯ игендернойполитике | ЭкспертыАБРПС |

**5.7. ЦПО является центром для профессионального развития инженерно-педагогических работников**

**Приоритетное направление 7**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель 7.1. ККГТКИиЭ-ЦПО обеспечивает ПТОО высококвалифицированными ИПРчерез систему подготовки и переподготовки | Индикатор достижения |
| Задачи (из табл.1) | Индикаторы | Результаты | Ресурсы | Ответсвенные  | Партнеры  |
| Бюджет | Привлеченные средства |
| 7.1.1. Выявлять потребности в обучении на основе анализаспроса и предложения в ПТОО | •Перечень потребностейобучающихся,выявленных на основеанализа | •Процедуры проведенияанализа потребностей(Положение, ответ.лицо/структура)•Отчеты по результатаманализа (анкеты, анализ и оценка) потребностейПТОО в обучении ИПР |  |  | РуководительОУКНачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.1.2. Разработать, согласовать иутвердить результаты обучения сработодателями | •Утвержденныерезультаты обучения | •Политика,процедуры и планы обновлениярезультатов обученияобразовательныхпрограмм ЦПО,согласованные сработодателями |  |  | Зам.директорапо УРМетодист | Соц.партнерыЭкспертыАБР |
| 7.1.3. Разработать и обновлять на регулярной основе образовательной программы  | •Количествоаккредитованных учебных программ•Степень вовлеченностизаинтересованных сторонв разработку, пересмотр иоценку образовательныхпрограмм | •Образовательныепрограммы |  |  | Зам.директорапо УРМетодист | Соц.партнерыЭкспертыАБР |
| 7.1.4.Отслеживание трудоустройства выпускников | •Уровень трудоустройствавыпускников (количествообучающихся,продолжающих обучениена следующем уровнеобразования; количествотрудоустроенныхвыпускников) | •Анкеты, анализ и оценка степениудовлетворенностиобучаемых в улучшенииобразовательно-производственной среды |  |  | РуководительЦКТ | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.1.5. Разработать, согласовать с ИПР и утвердить Программу пересмотра и внесения изменений в условия для творческого, личностного и профессионального развитияИПР  | •Качественный составпреподавательскогосостава (соотношениепрактиков) | •Протоколы круглыхстолов, встреч и иныхмероприятий по участиюпартнеров в процессахЦПО |  |  | НачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.1.6. Разработать и утвердитьПоложение о показателяхэффективности программразвитияИПР  | •Рейтинг образовательнойорганизации | •Положение омониторинге и оценке с утвержденнымииндикаторами результатовдеятельности ЦПО и ИПР•Отчеты и принятыерешения по результатаммониторинга и оценкиэффективностидеятельности ЦПО ипреподавательскогосостава |  |  | НачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
|  |
| 7.2.1. Разработать политику,процедуры и планы поповышению квалификации | •Расходы в бюджете ЦПОна развитие ИПР(планируемые ифактические) | •Политика, процедуры ипланы по повышениюквалификации |  |  | НачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.2. Провести анализ(мониторинг) потребностей ИПРККГТКИиЭ, ОО ПТОО в повышенииквалификации | •Перечень потребностейИПР, в т.ч. мастеровпроизводственногообучения в углублении и расширении знаний инавыков, выявленных наоснове анализа | •Анкеты, отчеты поанализу и оценкепотребностей в обучении |  |  | РуководительОУК | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.3. Организовать взаимодействие ИПК с УПК и другими ЦПО, включая их УПК (на основе Меморандума для реализации ОРМ, ОП, повышения квалификации) | •Степеньудовлетворенностиинженерно-педагогическихработников качествоморганизации курсовповышения квалификаций на базе УПК | •Протоколы круглыхстолов об участиипартнеров (экспертныхгрупп) в процессах ЦПО |  |  | Зам. дир. по ПР и СП | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.4. Создать образовательныйкластер (сеть взаимодействия) наоснове Меморандума с ОО НПО, СПО, ВПО, РНМЦ, РИППК,обучающими центрами,предприятиями, организациямина основе анализа заинтересованных сторон | •База данныхсертифицированныхтренеров | •Договоры, Меморандумыс образовательнымиорганизациями, предприятиями отрасли |  |  | Зам. дир. По УРЗам.по ПР иСПНачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.5. Разработать, согласовать иутвердить результаты обучения сзаинтересованными сторонами(ОО НПО, СПО, ВПО,предприятиями и т.д.). | •Результаты обучения | •Процедуры определенияи утверждениярезультатов обучения |  |  | Зам.по ПР иСПНачальникУЧР | Соц.ПартнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.6. Разработать, согласоватьмодули (программы)повышения квалификации(ОО НПО, СПО, ВПО,предприятиями и т.д.) | •Количестволицензированныхмодулей (программыкурсов повышенияквалификации)•Современное учебно-методическое обеспечениев соответствие слицензированнымитребованиями(литература, метод.пособия, журналы,электронные ресурсы ит.д.)•Современныетехнические средстваобучения (электроннаяобразовательнаяплатформа). | •Лицензированныемодули (программыкурсов повышенияквалификации)•Учебно-методическиематериалы, согласованныес метод. советом |  |  | НачальникУЧРМетодист | Соц.партнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.7. Организоватьстажировки на предприятиях и квалификационную сертификацию | •База данныхработодателей –партнеров, прошедшихкурсы повышенияквалификации пореализации ОРМ•Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторон качеством преподавания | •Копии сертификатовИПР |  |  | Зам.по ПР иСПНачальникУЧР | Соц.партнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.8. Мониторинг базыданных выпускников КПК | •База данныхвыпускников | •База данных по развитию карьеры выпускниковКПК (успешные истории) |  |  | РуководительОУКРуководительЦКТ | Соц.партнерыЭкспертыАБР |
| 7.2.9. Мониторингудовлетворенностизаинтересованных сторон.Наладить систему обратнойсвязи между ЦПО ислушателями, а также совсеми заинтересованными | •Степеньудовлетворенностизаинтересованных сторон качеством преподавания услугами ЦПО | •Анкеты, анализ и оценка степениудовлетворенностизаинтересованных сторонобразовательными ииными услугами ЦПО |  |  | РуководительОУКНачальникУЧР | Соц.партнерыЭкспертыАБР |

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

 Реализация стратегического плана развития Кызыл-Кийского горно-технического колледжа инновации и экономики им.Т.Кулатова 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;