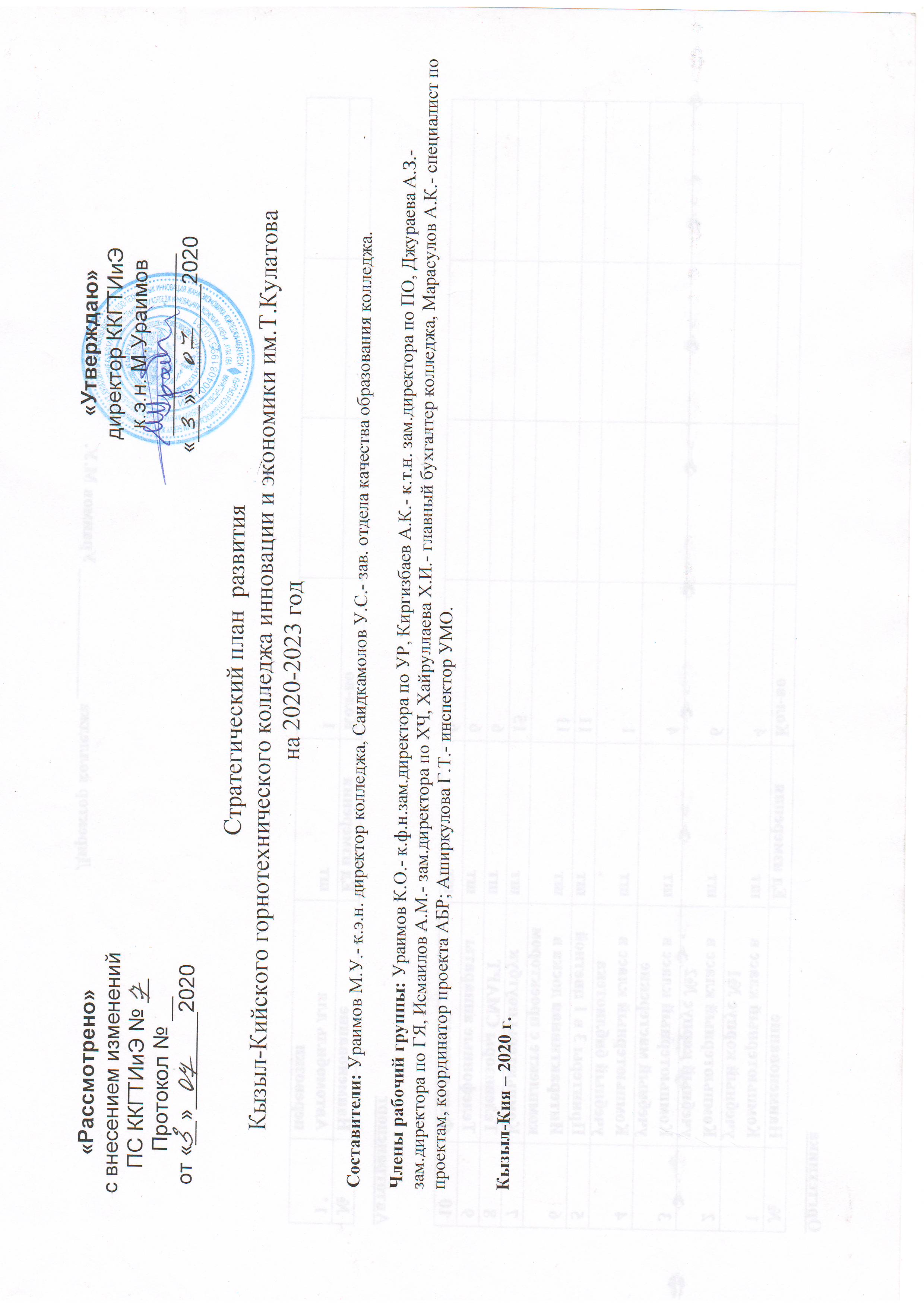
****

**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 оборудованием  10. 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. Формирование  экспертной группы для  определения (пересмотра)  миссии, образовательных  целей и разработки  стратегического плана ККГТКИиЭ | •Уровень участия партнеров в  процессах ККГТКИиЭ  (управление, обучение, консультирование,  информирование и т.д.) | Список партнеров тех, кто  участвовал в разработке  стратегии ККГТКИиЭ | Директор | Социальные партнеры |
|  | 1.1.2.Анализ среды,  включающий в себя сбор  информации о правительственных планах,  программах, анализ сильных и  слабых сторон ККГТКИиЭ, а  также ее потенциальных  возможностей на основании  имеющейся внешней и внутренней информации (в  т.ч. спроса и предложения,  анализ заинтересованных  сторон, функциональный  анализ, отслеживание  выпускников, анализ  поступления по годам) | •Количество решений ККГТКИиЭ,одобренных Попечительским советом на основе анализа  •Перечень программ,  реализуемых в соответствие с  выявленными потребностями  рынка труда и с учетом  вопросов гендерной и  социальной инклюзии  •Степень удовлетворенности  заинтересованных сторон  образовательными и иными  услугами ККГТКИиЭ | •Список правительственных  программ и планов, НПА, ГОС, внутренние положения  •Образовательные программы (разработанные,  пересмотренные) на основе  анализа спроса и предложения  •Результаты SWOT- анализа  •Результаты мониторинга и  оценки реализации стратегии в ИСУ (база данных, сайт и др.) | Методист  Зам.директора по УР  Зав. ПЦК  (руководители  программ) | Попечительский совет  Социальные партнёры:  Родительский комитет |
|  | 1.1.3. Выбор стратегии  (оперативное реагирование и  инновационное развитие) | •Масштабы охвата  заинтересованных сторон  коммуникационной стратегией ККГТКИиЭ | •Пересмотренная логическая  матрица выполнения  стратегического плана | Директор | Попечительский совет  Соц. партнеры |
|  | 1.1.4. Разработка стратегии (в  т.ч. разработка годовых и  операционных планов,  проведение организационных  преобразований на основе  функционального анализа) | •Количество решений ККГТКИиЭ, одобренных Попечительским советом на основе анализа | •Стратегический план в  соответствие с видением,  миссией, образовательными  целями и приоритетами страны, одобренный Попечительским советом | Экспертная группа | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.1.5. Определение ключевых  индикаторов выполнения  стратегии по каждому  направлению:  •Учебный план  (образовательная программа);  •План приема, выпуска, трудоустройства;  •План управления  человеческими ресурсами,  в т.ч. развития преподавателей;  •План развития  инфраструктуры и материально-технической  базы;   * План поддержки   обучающихся;  •План развития цифровой  инфраструктуры (в т.ч.  коммуникационнаястратегия (план)  •План социального  партнерства;  •План развития системы  обеспечения качества; | •Информационная система  управления с базой данных,  введенных на 100% по  индикаторам | •Ежегодный план структурных подразделений, служб,согласованный с ПС и  экспертной группой:  • Учебные планы  • План приема, выпуска,  трудоустройств  • План управления  человеческими ресурсами, в  т.ч. развития ИПР  • План развития  инфраструктуры и МТБ  • План поддержки  обучающихся  • План развития цифровой  инфраструктуры (в т.ч.  коммуникационная стратегия (план))  • План социального  партнерства  • План развития системы  обеспечения качества  • Финансовый план | Зам. дир по УР  Отв секретарь ПК,  Руководитель ЦКТ  Начальник УЧР  Зам. директора по АХЧ  Зам. дир. по ГЯ, ВР  и ген. вопросам  Методист  Зам. директора по  ПРиСП  Руководитель ОУК  Главный бухгалтер | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.1.8. Реализация стратегии (с  корректировкой по результатам мониторинга и  оценки) | •Масштабы охвата  заинтересованных сторон  коммуникационной стратегией ККГТКИиЭ | •Планы по улучшению  (описание изменений в  стратегии, программы на  основе результатов оценки) | Экспертная группа | Попечительский совет  Соц. партнеры |
|  | 1.1.9. Мониторинг и оценка  выполнения | •Ежеквартальный отчет о  реализации стратегического  плана (сайт) | •Результаты мониторинга и  оценки реализации стратегии в ИСУ (база данных, сайт и др.) | Руководитель ОУК | Попечительский совет  Соц.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. Определить  ответственного за проведение  анализа спроса и предложения  на региональном рынке труда | •Отвественный за проведение  анализа спроса и предложения  на рынке труда | •Приказ об утверждении  состава и технического задания  экспертной группы по  проведению анализа | Директор | Попечительский совет  Соц. партнеры |
|  | 1.2.2. Создать экспертную  группу | •Экспертная группа | •Перечень документов  (правительственных  планов/программ, отраслей  экономики, региональных  органов управления и т.д.) для анализа | Директор | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.2.3. Пройти обучение по  применению методологии | •Уровень вовлеченности  заинтересованных сторон в  проведение анализа, принятии  решения | •Список инженерно-  педагогических работников,  представителей администрации, партнеров, обученных применению методологии анализа спроса и предложения | Зам. директора по УР | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.2.4. Определить цели  анализа (для стратегии, образовательных программ) | •Степень удовлетворённости  заинтересованных сторон (выпускники, преподаватели,  обучающиеся, работодатели) | •Положение о порядке  проведения анализа спроса и предложения на региональном рынке труда (утвержденные  процедуры и инструменты по анализу рынка труда) | Руководитель ОУК  Руководитель ЦКТ | Попечительский совет Соц.партнеры |
|  | 1.2.5. Разработать и  согласовать график  проведения анализа | •Сумма расходов на проведение анализа | •График проведения анализа  •Утвержденный бюджет для  проведения анализа | Руководитель ОУК  Руководитель ЦКТ | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.2.6. Провести анализ в  соответствие с методологией  анализа спроса и предложения  (сбор и обработка данных,  подготовка отчета) | •Результаты опросов: выводы и рекомендации  •Динамика трудоустроенных  выпускников, обучившихся по направлениям подготовки,  определенным в результате  анализа потребностей | •Перечень приоритетных  направлений(специальностей),  рекомендованных для  подготовки  •Список востребованных  компетенций (результатов  обучения) для пересмотра  программ подготовки | Руководитель ОУК  Руководитель ЦКТ | Попечительский совет  Соц. партнеры |
|  | 1.2.7. Обсудить и согласовать  результаты анализа (выводы и  рекомендации) для принятия  решения | •Результаты анализа спроса и  предложения на региональном  рынке труда в базе данных  ККГТКИиЭ | •Отчеты по итогам анализа с  выводами и рекомендациями  для разработки стратегии и  образовательных программ  ККГТКИиЭ  •Результаты анализа спроса и  предложения на региональном  рынке труда в ИСУ колледжа | Руководитель ОУК  Руководитель ЦКТ | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.2.9. Проводить анализ  спроса и предложения  регулярно | •Результаты опросов: выводы и рекомендации  •Степень удовлетворённости  заинтересованных сторон  (выпускники, преподаватели,  обучающиеся, работодатели) | •Решения педагогического  совета, попечительского совета колледжа  по итогам анализа (протоколы) | Руководитель ОУК  Руководитель ЦКТ | Попечительский совет  Соц.партнеры |
|  | 1.3.Внедрение самооценки  (мониторинг) в процесс  управления обеспечением  качества | •Приказ о закреплении лиц  (группа лиц, отдел),  ответственных за реализацию  процедур по внутреннему  обеспечению качества  •Должностные обязанности  (квалификационные  требования) лиц (группы лиц,  отдел), ответственных за  реализацию процедур | •Утвержденная политика,  стратегия и процедуры по  реализации системы  внутреннего обеспечения  качества | Директор  Руководитель 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 анализа  спроса и предложения на  региональном рынке  труда: выводы и  рекомендации по  направлениям подготовки | Приказ об  утверждении перечня  приоритетных  специальностей  •Приказ о  создании экспертной  группы для определения  востребованных  специальностей и  разработки учебных  программ на  компетентностной основе |  |  | Директор | Соц.партнеры АБР |
|  | 2.1.2. Обучить экспертную группу методике разработки учебных программ на компетентной основе. | •Уровень участия  социальных партнеров в  разработке, пересмотре,  оценке образовательных  программ (качественный  состав экспертной  группы) | •Список ИПР, обученных методике разработки учебных программ на  компетентностной 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 предлагаемых  образовательных  траекторий  (интегрированных  образовательных  программ НПО, СПО,  ВПО, разработанных для  обеспечения развития  квалификаций в соответствие с НРК на  основе ГОС НПО-СПО-  ВПО, каждый из которых  учитывает гендерный  баланс и социальную  инклюзию, а также  обучение на рабочем  месте | •Адаптированное  руководство по  разработке учебных  программ на  компетентностной основе  МОН КР |  |  | Экспертная  группа по  разработке ОП  на  компетентност  ной основе | Эксперты АБР |
|  | 2.1.4. Определить приоритетныеспециальности,  востребованные экономикой | Результаты анализа  спроса и предложения на региональном рынке  труда: выводы и  рекомендации по  направлениям подготовки | Наличие результатов  анализа спроса и  предложения на  региональном рынке  труда |  |  | Экспертная  группа по  разработке ОП  на  компетентност  ной основе | Эксперты  АБР |
|  | 2.1.5. Разработать и утвердить образовательные программы по приоритетным специальностям на компетентностной основе для улучшения программы | Количество  аккредитованных учебных  программ | Образовательные  программы,  согласованные с  работодателями и  утвержденные ККГТКИиЭ |  |  | Экспертная  группа по  разработке ОП  на  компетентност  ной основе | Эксперты  АБР |
|  | | | | | | | |
|  | 2.2.1. Организовать обучение  педагогов и сотрудников для организации учебного процесса | •Уровень участия ИПР в  организации учебного  процесса | •Список педагогов,  проведших курсы  повышения квалификации  и план повышения  квалификации |  |  | Руководитель  ОУК  Начальник  УЧР | Соц.партнеры |
|  | 2.2.2. Организовать образовательный процесс на  компетентностной основе (студенто- и практикоориенти-  рованное обучение, с  использованием технологий  по накоплению и признанию  кредитов) | Доступность  информационно-  коммуникационных ресурсов, технологий и  цифровизации учебного  процесса Соотношение педагогов ККГТКИиЭ и практиков от производства | •Календарный план и  расписание занятий  •Положения по практикам (руководства по реализации обучения на рабочем месте для  обучающихся,  работодателей-  наставников,  руководителей ОРМ) |  |  | Зам.директора  по УР  Зам.директора по ПРи СП | Соц.партнеры |
|  | 2.2.3. Выставить  образовательные программы  на сайте | Электронные учебные  ресурсы (образовательный  портал), банк учебных и  оценочных материалов | •Информационная  система управления  учебным процессом  колледжа и электронная  обучающая платформа |  |  | Методист  Инженер-  программист | Соц.партнеры |
|  | 2.2.4. Заключить договора о  сотрудничестве и  взаимопонимании колледжа с лицеями НПО, ВПО | Показатели мобильности  обучающихся и ИПР | •Меморандум о  взаимопонимании между ККГТКИиЭ, лицеем НПО и  вузом о реализации  интегрированных  образовательных  программ |  |  | Зам. директора  поПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.2.5. Ввести электронную  обучающую платформу в  учебный процесс | Электронные учебные  ресурсы (образовательный  портал), банк учебных и  оценочных материалов | •Информационная  система управления  учебным процессом  ККГТКИиЭ и электронная  обучающая платформа |  |  | Зам.директора  по УР  Руководитель  ОУК  Инженер-  программист | Соц.партнеры |
|  | 2.2.6. Повышать  квалификацию ИПР на  регулярной основе в обучающих центрах | Уровень  удовлетворенности  обучающихся,  выпускников и партнеров  качеством  педагогического состава, в том числе практиками | •Список педагогов,  проведших курсы  повышения квалификации  и план повышения  квалификации |  |  | Начальник  УЧР | Соц.партнеры |
|  | 2.2.7. Разработать  обучающие материалы  (оценочные инструменты) | Уровень  удовлетворенности  работодателей,  выпускников и других заинтересованных сторон результатами обучения образовательных  программ | •Учебно-методические  материалы по  программам, в том числе  инструменты оценки |  |  | Руководитель  ОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.8. Разработать анкеты для  оценки качества результатов  реализации образовательных  программ | Уровень  удовлетворенности  работодателей,  выпускников и других  заинтересованных сторон результатами обучения  образовательных  программ | •Протоколы обсуждений  результатов реализации  образовательных  программ с участием  заинтересованных сторон (работодателей, других учебных заведений,обучающихся,  выпускников, ИПР и тд.) |  |  | Руководитель  ОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.9. Осуществить  мониторинг реализации  образовательный программы | •Результаты регулярного  мониторинга  образовательных  программ по улучшению | •Отчеты по итогам  мониторинга и оценки  образовательных  программ |  |  | Руководитель  ОУК | Соц.партнеры |
|  | 2.2.10. Изучить протоколы  обсуждений по оценке  образовательных программ с  участием заинтересованных  сторон | Уровень  удовлетворенности  работодателей,  выпускников и других  заинтересованных сторон  результатами обучения  образовательных  программ | •Протоколы обсуждений  результатов реализации  образовательных  программ с участием  заинтересованных сторон (работодателей, других учебных заведений,обучающихся,  выпускников, ИПР ит.д.) |  |  | Зам. директора  по УР  Руководитель  ОУК | Соц.партнеры |
|  | | | | | | | |
|  | 2.3.1. Определить ответственных зареализацию  ОРМ по специальностям | •Ответственный за  реализацию ОРМ | •Приказ о закреплении  лиц (группа лиц, отдел),  ответственных за  реализацию ОРМ  •Должностные  инструкции  ответственных за  реализацию ОРМ |  |  | Директор | Соц.партнеры |
|  | 2.3.2. Разработать Дорожную  карту по ОРМ и пакет  документов | •По приоритетным  специальностям не менее 10% объема учебной нагрузки используется на обучение на рабочем  месте | •Дорожная карта и  процедуры,  регулирующие запуск,  реализацию,мониторинг, улучшение ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП | Эксперты  АБР  Соц.партнеры |
|  | 2.3.3. Провести  информационно-  разъяснительные и  обучающие мероприятия  среди обучающихся и  сотрудников ИПК ОшГУпо тому,как организовать и  реализовать ОРМ (в т.ч. как  использовать документы) | Количество ИПР,  прошедших курсы по  обучению на основе  Компетентностного подхода. | Список ИПР, прошедших  курсы по обучению  реализации ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП  Начальник  УЧР | Эксперты  АБР  Соц.партнеры |
|  | 2.3.4. Провести аудит ОРМ и  заключить соглашения с  предприятиями на реализацию  ОРМ | •Количество соглашений с работодателями,  направленных на  реализацию ОРМ  •ИСУ с базой данных по  ОРМ (база данных  предприятий,организаций, где реализуется ОРМ) | •Список предприятий  (соглашения), с которыми заключены договоры на реализацию ОРМ (по приоритетным  специальностям) |  |  | Зам.директора  поПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.5. Пройти обучение по  определению результатов  обучения и разработке уч.  модулей ОРМ | •Количество ИПР,  прошедших курсы  обучения по разработке  модулей ОРМ | •Список ИПР, прошедших  курсы обучения по  разработке модулей ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП  Начальник  УЧР | Эксперты  АБР  Соц.партнеры |
|  | 2.3.6. Определить результаты  обучения по ОРМ | •Соотношение  обучающихся, прошедших  ОРМ на базе СПО,  УПК и на базе партнеров | •Перечень результатов  обучения (РО) ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.7. Разработать учебные  модули по ОРМ | •Учебный план с  модулями ОРМ | •Учебный план с  модулями по ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.8. Разработка материалов  для оценки реализации ОРМ | •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон  (обучающихся,  работодателей, ИПР,  родителей, выпускников и  др.) результатами ОРМ | •Учебные материалы,  положение об оценивании РО по ОРМ, инструменты оценки по ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП | Соц.партнеры |
|  | 2.3.9.. Реализация ОРМ | •ИСУ с базой данных по  ОРМ (база данных  предприятий,  организаций, где  реализуется ОРМ)  •Уровень доступа ИПР,  обучающихся к  оборудованиям,  мастерским, лабораториям  ЦПО, УПК и партнеров | •Планы и отчеты ИПР и  обучающихся по  реализации ОРМ |  |  | Зам.директора  поПРиСП | 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, Зам  дир 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 организациями  и т.д. | •Принять участие в  проведении встреч  различных профессий,  экскурсий и встреч со  специалистами «Центра  занятости». | •Фото и видео отчет,  грамоты, сертификаты |  |  | Зам дир по ПР  и СП  Зав ПЦК | Соц партнеры |
| 4.1.3 Разработка бизнес плана,бюджет УПК, социального маркетинга и PR компании | •Провести маркетинговую  работу с более 90  компаниями | •Публикация в  социальных сетях |  |  | PR менеджер | Соц партнеры |
| 4.1.4 Продвижение PR в  Социальных сетях через  преподавателей,студентов,  родителей,социальных  партнеров | •Создать партнёрскую  программу. Выстроить  связи с общественностью  на основе  целенаправленного  формирования  общественного 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 определенными  задачами, 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 за  реализацию политики гендерного равенства | •Приказ директора  ИПК о возложении  ответственности;  •Утвержденные  должностные обязанности  координатора по  гендерным вопросам |  |  | Директор | Соц партнеры, Эксперты АБР |
| 5.1.2. Координатор по гендерным вопросам,администрация и ПС проходят  подготовку по вопросам разработки гендерной политики и оценки ее  соответствия | •Количество  обучающихся и ИПР,  прошедших обучение по  гендерным вопросам | • Приказ директора  ИПК о прохождении  курсов повышения  квалификации |  |  | Директор  Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР |
| 5.1.3. Разработать план работы  на первые два года, который  охватывает все направления  работы | •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон  (обучающихся,  работодателей, ИПР,  родителей, выпускников и  др.) результатами  гендерной политики  ИПК | •План работы,  утвержденный  директором ЦПО на  первые два года работыкоординатора по гендерным вопросам,  охватывающий все  соответствующие  мероприятия ЦПО, как учебные, так и  внеклассные мероприятия |  |  | Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР |
| 5.1.4. Координатор по гендерным вопросам организует разработку гендерной политики, получает одобрение от директора / и публикует на веб-сайте ИПК | •Степень  удовлетворенности заинтересованных сторон  (обучающихся,  работадателей, ИПР, родителей, выпускников и  др.) результатами  гендерной политики ККГТКИиЭ | •Утвержденная гендерная  политика ИПК (положение, планы)  •Учебные материалы с учетом вопросов  гендерной инклюзии  •Методические  руководства для  обучающихся, практиков-  наставников, мастеров  производственного  обучения по реализации  гендерной политики |  |  | Координатор  по гендерным вопросам | Эксперты  АБР |
| 5.1.6. Определить порядок оценки и провести оценку реализации гендерной политики и работы  координатора по гендерным  вопросам | •ИСУ с базой данных по  гендерным показателям  (количество  обучающихся, ИПР по  признакам пола,  специализации) | •Отчеты по мониторингу  и оценке результатов  реализации гендерной  политики  •Ежеквартальный отчет о  реализации гендерной  политики (плана) (сайт)  •Планы по улучшению  (описание изменений в  планах реализации  гендерной политики на  основе результатов  оценки) |  |  | Координатор  по гендерным вопросам | Эксперты  АБР |
|  | | | | | | |
| 5.2.1. Администрация ККГТКИиЭ, включая вспомогательный персонал,  проходит обучение /получает  материалы по обеспечению  физически безопасной и надежной среды | •Количество  обучающихся и ИПР,  прошедших обучение по обеспечению физически безопасной и надежной среды | •Приказ директора  ККГТКИиЭ о прохождении  курсов повышения  квалификации |  |  | Директор | Эксперты  АБР |
| 5.2.2. Дирекция ККГТКИиЭ, включая  вспомогательный персонал,  проходит обучение/получает пакет материалов по государственным и  международным стандартам  доступности для ЛОВЗ | •Количество  обучающихся и ИПР,  прошедших обучение погосударственным и  международным  стандартамдоступности  для ЛОВЗ | •Пакет документов и  материалов по  государственным и  международным  стандартам доступности  для ЛОВЗ |  |  | Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР |
| 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 | •Информационные  ресурсы и библиотечный  фонд с учетом требований  информационной и  психологической  безопасности  •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон  доступом к цифровой  инфраструктуре | •Утвержденная смета  расходов  (запланированный и  фактический) учебного  заведения на обеспечение  качественной безопасной  образовательной среды  •Планы по улучшению  образовательной среды |  |  | Экспертная  группа  Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР  Соцпартнеры |
| 5.2.4.Администрация ККГТКИиЭ включает лицо с ограниченными возможностями здоровья в качестве члена комиссии по приему ремонтных работ | •Уровень  удовлетворенности  обучающихся, ИПР,  родителей, работодателей  и других  заинтересованных сторон показателями безопасной  образовательной среды  (доступ, обслуживание,  ремонт, и т.д.) | •Приказ о составе  комиссии по приемке  работ с участием как  минимум одного лица с  ограниченными  возможностями здоровья |  |  | Директор | Эксперты  АБР  Соцпартнеры |
| 5.2.5.Преподаватели проходят обучение тому, как использовать адаптивных инструменты и как обучать лиц с ограниченными возможностями здровья | •Степень доступа к  учебной комнате,  оснащенной адаптивными  инструментами, включая вспомогательные  устройства и технологии /  программное обеспечение  для проведения обучения для лиц с физическими  недостатками,  нарушениями зрения или слуха | •Инструкции по охране  труда, по использованию  оборудования |  |  | Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР  Соцпартнеры |
| 5.2.6.ККГТКИиЭ разрабатывает соответствующие нормативных документы и индикаторы для обеспечения качественной безопасной образовательной среды | Уровень соответствия  образовательной среды в ЦПО с утвержденными  индикаторами  (стандартами,нормами)  физически безопасной и благоприятной среды для обучающихся и ИПР, в т.ч. и женского пола (включая мастерские,  лаборатории, общежития, точки питания, медпункт  и прилегающую  территорию). | Утвержденные  положения, планы и  решения по обеспечению  доступа,  функционирования и  обновления  инфраструктуры,  оборудования |  |  | Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР  Соцпартнеры |
| 5.2.7.Координатор по гендерным вопросам проводит регулярную оценку (опрос, интервью, осмотр) физически безопасной и защищенной среды студенток и преподавательниц | Степень доступа к  инфраструктурам,  оборудованию и другим объектам образовательной среды ЦПО для обучающихся и ИПР, в т.ч. для лиц с  нарушениями зрения и /или нарушениями  способности двигаться  или слышать и другими  нарушениями здоровья | Утвержденные  процедуры мониторинга и  оценки, индикаторы  (стандарты, нормы) безопасной  образовательной среды:  экологическая,  физическая, пищевая,  информационная,  психологическая  безопасность и т.д.  •Отчеты с выводами и рекомендациями по итогам мониторинга и  оценки, по результатам  опроса/интервью с  обучающимися и  преподавателями  женского пола (анкеты, база данных). |  |  | Координатор  по гендерным  вопросам | Эксперты  АБР  Соцпартнеры |

* 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 потребностей  обучающихся,  выявленных на основе  анализа | •Планы и программы  мероприятий,  разработанные на основе  анализа потребностей  обучающихся |  |  | Директор | Соц партнеры, Эксперты АБР |
| 6.1.2. Пройти обучение по  предоставлению различных видов социальной поддержки в ККГТКИиЭ | •Список инженерно-  педагогических  работников,  представителей  администрации,  партнеров, обученных  вопросам социальной  поддержкиобучающихся | •Должностные  инструкции сотрудников,  ответственных за оказание  социальной поддержки  обучающимся |  |  | Директор  Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | Эксперты  АБР |
| 6.1.3. Составить план работы,  включающий мероприятия,  учитывающие аспекты  гендера и социальной  инклюзии | •Доля грантовых средств в бюджете ЦПО на оказание социальной поддержки (вклады международных и  национальных спонсоров, доноров и т.д.)  •Уровень вовлеченности  партнеров в процесс  оказания социальной  поддержки обучающимся | •Утвержденный план  работы, включающий  вопросы гендера и  социальной инклюзии |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | ПС,Эксперты  АБР,Соц.  Партнеры |
| 6.1.4. Разработка материалов  для консультирования и в том числе консультирования персонала по работе с трудными ситуациями; и  предоставление поддержки | •Степень доступа  обучающихся с учетом гендерных исоциальных  аспектов к мерам ЦПО по оказанию социальной  поддержки | •Утвержденные  Положения, инструкции по оказанию социальной  поддержки ИПР |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | ПС,Эксперты  АБР,Соц.  Партнеры |
| 6.1.5.Разработка системы регистрации для отслеживания  вопросов и обобщения результатов на регулярной основе | Степень  удовлетворенности  обучающихся,  выпускников, родителей  доступом к информации о возможностях получения социальной поддержки | •Разработанные и  утверженные памятки,  буклеты в помощь  обучающимся |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | ПС,Эксперты  АБР,Соц.  Партнеры |
| 6.1.6. Сформулировать механизм оценки качества консультаций для конечныхпользователей (обратная связь на бумаге или в электронной форме) | •Уровень соответствия  мер по оказанию  социальной поддержки  ЦПО выявленным  потребностям  обучающихся  •База данных  обучающихся,  получающих социальную  поддержку в виде  финансовых и  материальных средств | •Утвержденные  процедуры мониторинга и  оценки по оказанию  социальной поддержки  обучающимся |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | ПС,Эксперты  АБР,Соц.  Партнеры |
| 6.1.7 Составить порядок регулярной оценки работы ответственного лица и проводить ежегодную оценку эффективности | •Уровень соответствия  мер по оказанию  социальной поддержки  ЦПО выявленным  потребностям  обучающихся | •Утвержденные  процедуры мониторинга и  оценки, индикаторы для отслеживания качества результатов деятельности ЦПО по оказанию социальной поддержки  обучающимся |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ  Руководитель  ОУК | ПС Эксперты  АБР 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 и  оценки, по результатам  опроса/интервью с  обучающимися и  преподавателями (анкеты, база данных) |  |  | Руководитель ОУК | ПС Эксперты  АБР Соц.  Партнеры |
| 6.1.9. Подготовить отчеты и планы по улучшению мер по оказанию социальной поддержки | •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон  социальными услугами | •Планы по улучшению  мер по обеспечению  социальной поддержки  обучающимся |  |  | Зам.директора  по ГЯ, ВР и ГВ | ПС Эксперты  АБР Соц.  Партнеры |
|  | | | | | | |
| 6.2.1. Назначить  ответственное лицо по  планированию и развитию  карьеры на основе  согласованной процедуры  внутри ЦПО | •Специалист -  ответственный за  организацию и  проведение консультаций,  тренингов и других  мероприятий по  подготовке обучающихся  и выпускников к рынку  труда (руководитель ЦКТ) | •Приказ директора  ККГТКИиЭ о возложении  ответственности  •Утвержденные  должностные обязанности  руководителя ЦКТ |  |  | Директор | ПС Эксперты  АБР Соц.  Партнеры |
| 6.2.2. Пройти обучение по  профессиональной  ориентации, консультированию и  планированию карьеры | •Количество  обучающихся и ИПР,  прошедших обучение | •План и программа  повышения квалификации  лиц ответственных за консультирование  обучающихся |  |  | Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР |
| 6.2.3.Составить план консультационной работы, в  т.ч. со специальными  разделами для обучающихся  женского пола соответствующие документы, регулирующие надзор за  объектами, и при необходимости вносит изменения в отношении  физической безопасности и  инклюзивной среды | •Степень удовлетворенности  заинтересованных сторон (обучающихся,  работодателей, ИПР,  родителей, выпускников и др.) результатами  консультаций. | •График проведения консультации (сайт) |  |  | Руководитель  ЦКТ | Экспертная группа  АБР |
| 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 вопросам  профориентации,  карьерного роста  (литература,методические  пособия, журналы,  брошюры, и т.д.)  •Масштабы охвата  информации о  возможностях  консультативной  поддержки – соц. сети,  СМИ, сайт и др. | •Методические  руководства для  обучающихся, практиков-  наставников, мастеров  производственного  обучения по вопросам  подготовки к рынку труда,  карьерного роста |  |  | Зам.директора  по ПР и СП  Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР  Экспертная  группа ПС |
| 6.2.5.Организация консультаций/тренингов/  стажировок для обучающихся | •Количество обучающихся, прошедших стажировки  •Уровень доступа  обучающихся,  работодателей и других  заинтересованных сторон  к консультационным услугам | •План мероприятий,  информационных сессий  для обучающихся по  вопросам развития  карьеры и  профессиональной  ориентации  •Сайт ИПК со страничкой по вопросам  профориентации,  планирования и развития  карьеры обучающихся,  сотрудничеству с  работодателями |  |  | Зам.директора  по ПР и СП Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР  Экспертная  группа ПС |
| 6.2.6.Организация и проведение совместных с партнерами мероприятий по позиционированию | •Количество  обучающихся и  выпускников, в т.ч.  женского пола,  участвовавших в ярмарках  профессий, вакансий,  образования и др. | •Протоколы встреч  обучающихся с  работодателями,  посещений ярмарки  профессий, конкурсов и  др. |  |  | Зам. директора  поПРиСП  Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР  Экспертная  группа  ПС |
| 6.2.7. Составление база данных предприятий, выпускников | •Степень  удовлетворенности  работодателей  сотрудничеством  •Динамика  трудоустроенных  выпускников,  обучившихся по  направлениям подготовки,  определенным в  результате анализа  потребностей | •ИСУ с базой данных  обучающихся,  выпускников,  работодателей |  |  | Зам.директора  поПРиСП  Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР  Экспертная  группа  ПС |
| 6.2.8.Содействие в организации и проведении анализа рынка труда, отслеживания выпускников, технической обработки данных | •Уровень участия  обучающихся, ИПР и  партнеров в мероприятиях  по профориентации,  планированию и развитию карьеры | •Отчет по итогам  (ежеквартальный и  ежегодный) мониторинга  и оценкирезультатов  работы по профориентации и  трудоустройству,  проводимой  руководителем ЦКТ  •Результаты мониторинга  и оценки (анкеты,  протоколыинтервью,  ответы, решения, сайт)  •Планы по улучшению  (описание изменений в  планах реализации  консультативной  поддержки на основе  результатов оценки) |  |  | Зам.директора  поПРиСП  Руководитель  ЦКТ | Эксперты  АБР  Экспертная  группа  ПС |
|  | | | | | | |
| 6.3.1.Провести анализ потребностей обучающихся по вопросам личностного развития (опрос) | •Перечень потребностей  обучающихся, выявленных на основе  анализа | •Утвержденные Планы и  программы мероприятий,  разработанные на основе анализа потребностей  обучающихся |  |  | Зам. директора  по ВР,ГЯ и  гендерной  политике |  |
| 6.3.2. Определить помещения, оборудования и другие объекты для использования и проведения внеучебных мероприятий | •Рекреационные ресурсы  и другие сооружения для  личностного развития  обучающихся  •Оснащенные помещения  для проведения  внеучебных мероприятий | •Отчет с выводами и  рекомендациями по  результатам оценки  заинтересованными  сторонами  (преподавателями и  обучающимися)  соответствия  инфраструктуры и  оборудования для  личностного развитияобучающихся мероприятием |  |  | Зам.директора  по АХР  Зам.директора  по ВР,ГЯ и  гендерной  политике | Эксперты  АБР  ПС |
| 6.3.3. Разработать  информационные материалы  для обучающихся, родителей  и сотрудников ККГТКИиЭ | •Информационные  ресурсы и библиотечный  фонд с разделом для  личностного развития  обучающихся  •Степень  удовлетворенности обучающихся,  выпускников, родителей  доступом к информации о  возможностях  личностного развития | •Разработанные и  утвержденные обучающие  и информационные  материалы для  обучающихся, родителей  и сотрудников ККГТКИиЭ |  |  | Зам.директора  по ВР, ГЯ и  гендерной  политике  Методист | Эксперты  АБР  ПС |
| 6.3.4. Провести внеучебные  мероприятия по личностному  росту обучающихся, в т.ч.  совместно с партнерами | •Уровень  удовлетворенности  обучающихся, ИПР,  родителей, работодателей  и других  заинтересованных сторон  качеством результатов  внеучебных мероприятий  ЦПО | •Отчеты с выводами и  рекомендациями по  итогам проведеных  мероприятий по  личностному росту  обучающихся, в т.ч.  совместно с партнерами |  |  | Зам.директора  по ВР, ГЯ и  гендерной  политике  Зам.директора  поПРиСП | Эксперты  АБР  ПС |
| 6.3.5. Информировать  обучающихся о планах и  результатах мероприятий по  личностному развитию  (соцсети, сайт и др.),  организовать обратную связь с  обучающимися (сайт, соцсети и др) | •Степень доступа  обучающихся с учетом  гендерных и социальных  аспектов к  инфраструктурам,  оборудованию и другим  объектам для личностного развития | •Утвержденные  положения, планы и  решения по обеспечению  доступа,  функционирования и  обновления  инфраструктуры, оборудования для  личностного развития  обучающихся |  |  | Зам.директора  по ВР, ГЯ и  гендерной  политике  Методист | Эксперты  АБР  ПС |
| 6.3.6. Провести мониторинг и оценку мероприятий глазами обучающихся, выпускников, ИПР идр. | •Уровень соответствия  образовательной среды в  ККГТКИиЭ для личностного развития обучающихся | •Утвержденные  процедуры мониторинга и  оценки, индикаторы  (стандарты, нормы) для отслеживания качества результатов внеучебных мероприятий по  личностному развитию обучающихся |  |  | Руководитель  ОУК | Эксперты  АБР  ПС |
| 6.3.8. Подготовить отчеты и  планы по улучшению  внеучебных мероприятий | •Степень  удовлетворенности  обучающихся,  выпускников, родителей  качеством внеучебных  мероприятий | •Отчеты с выводами и  рекомендациями по  итогам мониторинга и  оценки, по результатам опроса/интервью с  обучающимися и  преподавателями с учетом гендерного и социального аспекта (анкеты, база данных)  •Планы поулучшению  внеучебных мероприятий  и соответствующей среды для обеспечения  личностного развития  обучающихся |  |  | Зам.директора  по ВР, ГЯ и  гендерной  политике | Эксперты  АБР  ПС |

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

**Приоритетное направление 7**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стратегическая цель 7.1. ККГТКИиЭ-ЦПО обеспечивает ПТОО высококвалифицированными ИПР  через 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 анализа  спроса и предложения в ПТОО | •Перечень потребностей  обучающихся,  выявленных на основе  анализа | •Процедуры проведения  анализа потребностей  (Положение, ответ.  лицо/структура)  •Отчеты по результатам  анализа (анкеты, анализ и оценка) потребностей  ПТОО в обучении ИПР |  |  | Руководитель  ОУК  Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.1.2. Разработать, согласовать и  утвердить результаты обучения с  работодателями | •Утвержденные  результаты обучения | •Политика,процедуры и планы обновления  результатов обучения  образовательных  программ ЦПО,  согласованные с  работодателями |  |  | Зам.директора  по УР  Методист | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.1.3. Разработать и обновлять на регулярной основе образовательной программы | •Количество  аккредитованных учебных программ  •Степень вовлеченности  заинтересованных сторон  в разработку, пересмотр и  оценку образовательных  программ | •Образовательные  программы |  |  | Зам.директора  по УР  Методист | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.1.4.Отслеживание трудоустройства выпускников | •Уровень трудоустройства  выпускников (количество  обучающихся,  продолжающих обучение  на следующем уровне  образования; количество  трудоустроенных  выпускников) | •Анкеты, анализ и оценка степени  удовлетворенности  обучаемых в улучшении  образовательно-  производственной среды |  |  | Руководитель  ЦКТ | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.1.5. Разработать, согласовать с ИПР и утвердить Программу пересмотра и внесения изменений в условия для творческого, личностного и профессионального развитияИПР | •Качественный состав  преподавательского  состава (соотношение  практиков) | •Протоколы круглых  столов, встреч и иных  мероприятий по участию  партнеров в процессах  ЦПО |  |  | Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.1.6. Разработать и утвердить  Положение о показателях  эффективности программ  развитияИПР | •Рейтинг образовательной  организации | •Положение о  мониторинге и оценке с утвержденными  индикаторами результатов  деятельности ЦПО и ИПР  •Отчеты и принятые  решения по результатам  мониторинга и оценки  эффективности  деятельности ЦПО и  преподавательского  состава |  |  | Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
|  | | | | | | |
| 7.2.1. Разработать политику,  процедуры и планы по  повышению квалификации | •Расходы в бюджете ЦПОна развитие ИПР  (планируемые и  фактические) | •Политика, процедуры и  планы по повышению  квалификации |  |  | Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.2. Провести анализ  (мониторинг) потребностей ИПР  ККГТКИиЭ, ОО ПТОО в повышении  квалификации | •Перечень потребностей  ИПР, в т.ч. мастеров  производственного  обучения в углублении и расширении знаний и  навыков, выявленных на  основе анализа | •Анкеты, отчеты по  анализу и оценке  потребностей в обучении |  |  | Руководитель  ОУК | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.3. Организовать взаимодействие ИПК с УПК и другими ЦПО, включая их УПК (на основе Меморандума для реализации ОРМ, ОП, повышения квалификации) | •Степень  удовлетворенности  инженерно-  педагогических  работников качеством  организации курсов  повышения квалификаций на базе УПК | •Протоколы круглых  столов об участии  партнеров (экспертных  групп) в процессах ЦПО |  |  | Зам. дир. по ПР и СП | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.4. Создать образовательный  кластер (сеть взаимодействия) на  основе Меморандума с ОО НПО, СПО, ВПО, РНМЦ, РИППК,  обучающими центрами,  предприятиями, организациями  на основе анализа заинтересованных сторон | •База данных  сертифицированных  тренеров | •Договоры, Меморандумы  с образовательными  организациями, предприятиями отрасли |  |  | Зам. дир. По УР  Зам.по ПР и  СП  Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.5. Разработать, согласовать и  утвердить результаты обучения с  заинтересованными сторонами  (ОО НПО, СПО, ВПО,  предприятиями и т.д.). | •Результаты обучения | •Процедуры определения  и утверждения  результатов обучения |  |  | Зам.по ПР и  СП  Начальник  УЧР | Соц.  Партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.6. Разработать, согласовать  модули (программы)  повышения квалификации  (ОО НПО, СПО, ВПО,  предприятиями и т.д.) | •Количество  лицензированных  модулей (программы  курсов повышения  квалификации)  •Современное учебно-  методическое обеспечение  в соответствие с  лицензированными  требованиями  (литература, метод.  пособия, журналы,  электронные ресурсы и  т.д.)  •Современные  технические средства  обучения (электронная  образовательная  платформа). | •Лицензированные  модули (программы  курсов повышения  квалификации)  •Учебно-методические  материалы, согласованные  с метод. советом |  |  | Начальник  УЧР  Методист | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.7. Организовать  стажировки на предприятиях и квалификационную сертификацию | •База данных  работодателей –партнеров, прошедших  курсы повышения  квалификации по  реализации ОРМ  •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон качеством преподавания | •Копии сертификатов  ИПР |  |  | Зам.по ПР и  СП  Начальник  УЧР | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.8. Мониторинг базы  данных выпускников КПК | •База данных  выпускников | •База данных по развитию карьеры выпускников  КПК (успешные истории) |  |  | Руководитель  ОУК  Руководитель  ЦКТ | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |
| 7.2.9. Мониторинг  удовлетворенности  заинтересованных сторон.  Наладить систему обратной  связи между ЦПО и  слушателями, а также со  всеми заинтересованными | •Степень  удовлетворенности  заинтересованных сторон качеством преподавания услугами ЦПО | •Анкеты, анализ и оценка степени  удовлетворенности  заинтересованных сторон  образовательными и  иными услугами ЦПО |  |  | Руководитель  ОУК  Начальник  УЧР | Соц.партнеры  Эксперты  АБР |

**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;