



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ  
КОЛЛЕДЖ» (АНО ПО «ММК»)**

**СОГЛАСОВАНО**

Учредитель АНО ПО «ММК»

  
\_\_\_\_\_ Я.А. Елинская

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор АНО ПО «ММК»

  
\_\_\_\_\_ С.А. Ядрова

Приказ № 1 – ОД от «09» января 2024г.



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

*Автономной некоммерческой организации  
профессионального образования  
«Международный многопрофильный колледж»*

**на 2024 – 2026 годы**

**г. Новосибирск, 2024 г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

I.	Паспорт программы развития	3
1.	Информационная справка	5
2.	Аналитико-прогностическое обоснование программы развития	6
2.1.	Результаты реализации предыдущей Программы развития	6
2.2	Анализ текущего состояния колледжа	9
3.	Стратегия развития колледжа	13
4.	Дорожная карта реализации Программы развития	22
5.	Прогнозируемые результаты реализации программы развития	30
5.1.	Ожидаемые качественные прорывы	30
5.2.	Показатели результативности реализации Программы развития	32

## I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

<p>Полное (сокращенное) наименование образовательной организации</p>	<p>Автономная некоммерческая организация профессионального образования «Международный многопрофильный колледж» (АНО ПО «ММК»)</p>
<p>Краткое наименование программы</p>	<p>Программа развития АНО ПО «ММК» на 2024 – 2026 годы</p>
<p>Срок реализации программы</p>	<p style="text-align: center;"><b>01.01.2024г. - 31.12.2026г.</b></p>
<p>Основания для разработки Программы развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>- Национальный проект «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 17.12.2020г №14);</li> <li>- Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701;</li> <li>- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 года №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 02 июля 2021г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» (развитие системы среднего профессионального образования в целях подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями);</li> <li>- Целевая программа «Содействие развитию среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. распоряжением Министерства просвещения РФ от 31.03.2021 № Р-74);</li> <li>- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (по профессиям, специальностям), утвержденные приказами Министерства просвещения РФ;</li> <li>- Устав АНО ПО «ММК», локальные акты.</li> </ul>
<p>Цель программы</p>	<p>Обеспечение высококвалифицированной подготовки кадров по наиболее востребованным перспективным специальностям в соответствии с меняющимися запросами населения и соответствующей запросам экономики Новосибирской области.</p>

Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать современные условия для реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования в АНО ПО «ММК»;</li> <li>2. Расширить спектр программ СПО, ввести новые специальности: 34.02.01 Сестринское дело, 09.02.07 Информационные системы и программирование, 39.02.01 Социальная работа, 43.01.11 Мастер флористического сервиса, 43.02.16 Туризм и гостеприимство, 49.02.03 Спорт, 40.02.04 Юриспруденция;</li> <li>3. Провести лицензирование и аккредитацию новых специальностей СПО;</li> <li>4. Развивать социальное партнерство в сфере занятости и профессионального образования;</li> <li>5. Провести аккредитацию центра проведения демонстрационного экзамена;</li> <li>6. Модернизировать материально-техническую базу колледжа;</li> <li>7. Провести качественную подготовку выпускников к государственной итоговой аттестации.</li> </ol>
Руководитель программы	Директор АНО ПО «ММК» Ядрова Светлана Анатольевна
Исполнители и соисполнители мероприятий программы	Педагогический коллектив колледжа, обучающиеся колледжа, родительская общественность, работодатели, социальные партнеры.
Разработчики программы	<p>Рабочая группа в составе: Ядрова С.А. – директор, руководитель рабочей группы Члены рабочей группы: Лощакова О.А. – заместитель директора по учебной работе; Щербак А.В. – методист; Яций И.В. – методист.</p>
Этапы реализации Программы развития	<p>I этап (проектно-аналитический): <i>январь 2024 г. – август 2024 г.</i> Разработка проектов, необходимых для реализации Программы развития, проведение работ, связанных с разработкой моделей развития по отдельным направлениям развития</p> <p>II этап (преобразовательный): <i>сентябрь 2024 г. – май 2026 г.</i> Научно-методическое, кадровое, материально-техническое и информационное обеспечение механизма Программы развития. Реализация основных направлений деятельности и их результативность</p> <p>III этап (рефлексивно-обобщающий): <i>июнь 2026 г. – декабрь 2026 г.</i> Мониторинг результатов реализации Программы развития, обобщение опыта, выявление проблемных зон и разработка новой Программы развития.</p>
Источники финансирования	средства от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства).
Система организации управления и контроля за исполнением	Управление и контроль за реализацией программы осуществляет педагогический совет колледжа, который несет ответственность за ход и конечные результаты реализации Программы, рациональное использование финансовых средств.

## 1. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

№	Параметры информации	Содержание информации
1	Полное наименование образовательного учреждения	Автономная некоммерческая организация профессионального образования «Международный многопрофильный колледж»
2	Сокращенное наименование образовательного учреждения	АНО ПО «ММК»
3	Устав	Утверждён решением единственного учредителя АНО ПО «ММК» (решение №1/21 от 20.02.2021г.)
4	Лицензия	Регистрационный номер Л035-01199-54/00208809 от 17.06.2021 г, срок действия - бессрочно
5	Аккредитация	Свидетельство о государственной аккредитации № 2381 от 28.04.2023 г., серия 54А01 № 0003840, срок действия - бессрочно.
6	Юридический адрес	630009 Новосибирская область, г. Новосибирск, ул. Добролюбова, д.18/1, помещ.18
7	Телефон, факс	8(383) 285 – 95 – 88
8	E-mail, сайт	<a href="mailto:mmk@spo-mmk.ru">mmk@spo-mmk.ru</a>
9	Директор	Ядрова Светлана Анатольевна
10	Общее количество обучающихся	По состоянию на 01.01.2024г. – 320 человек. на обучении по программам СПО – 238 человек; на профессиональном обучении – 37 человек; обучение по программам «Код будущего» - 45 человек. из них: очная форма обучения – 108 человек; заочная форма обучения – 212 человек.
11	Подготовка по специальностям (2023-2024 учебный год)	38.02.03 Операционная деятельность в логистике 38.02.07 Банковское дело 42.02.01 Реклама 43.02.14 Гостиничное дело 43.02.17 Технологии индустрии красоты 44.02.01 Дошкольное образование; 44.02.02 Преподавание в начальных классах;
12	Подготовка в рамках проектов (2023-2024 учебный год)	Федеральный проект «Код будущего» Дополнительная общеразвивающая программа «В мире знаний»
13	Подготовка по программам профессионального обучения (2023-2024 учебный год)	Агент рекламный Горничная Кладовщик Контролер (Сберегательного банка) Косметик-эстетист по уходу за лицом Мастер маникюра Мастер педикюра Младший воспитатель Парикмахер Портье Экспедитор
14	Уровень обучения	Среднее профессиональное образование
15	Формы обучения	Очная Заочная с применением ДОТ.

## 2. АНАЛИТИКО – ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

### 2.1 Результаты реализации предыдущей Программы развития

В период с октября 2021 г. по декабрь 2023 г. колледжем осуществлялась реализация мероприятий согласно Стратегии развития. Показатели результативности реализации Стратегии развития на 2022-2023 годы представлены в таблице 1.

**Таблица 1. Показатели результативности реализации Стратегии развития**

Наименование показателя	Единица измерения	Исходное значение	Достигнутое значение
<b>Точка роста 1. Развитие профессионального образования. Обеспечение качественного образования</b>			
Лицензирование СПО (Сестринское дело, Косметология)	шт.	2	1
Внутренняя оценка качества образования	шт.	5	5
Аккредитация отдельных направлений (38.02.03, 38.02.07, 44.02.01, 44.02.02)	шт.	4	6
Общая численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена по заочной форме обучения	чел.	6	238
Общее количество специальностей СПО	шт.	6	7
<b>Точка роста 2. Установление социального партнёрства с профильными организациями, учреждениями СПО</b>			
Социальное партнерство в сфере занятости и профессионального образования (договоры о сотрудничестве со школами, учреждениями СПО, центрами занятости, работодателями, проведение профориентационных мероприятий)	шт.	5	15
Заключение договоров о сотрудничестве с профильными организациями для прохождения практики студентами и дальнейшем трудоустройстве	шт.	10	21
<b>Точка роста 3. Расширение программ обучения и услуг в рамках действующих направлений</b>			
Проведение очных мероприятий	шт.	10	20
Расширение спектра образовательных услуг	шт.	2	1
Расширение спектра программ профобучения	шт.	10	11
<b>Точка роста 4. Образовательные мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня сотрудников</b>			
Проведение образовательных мероприятий для повышения профессионального уровня сотрудников	чел.	10	20
<b>Точка роста 5. Внутренние совещания с руководителями отделов продаж, направленные на изучение потребностей запросов текущих слушателей</b>			
Организация рабочих групп по направлениям, обучение менеджеров	периодичность	2 раза в месяц	2 раза в месяц
<b>Точка роста 6. Анализ нормативно-правовой базы и внедрение инноваций</b>			
Мониторинг документов Министерства образования	периодичность	ежемесячно	ежемесячно
Внедрение мероприятий по итогам нововведений в законодательстве	периодичность	ежемесячно	ежемесячно

<b>Точка роста 7. Мониторинг конкурентов, позволяющий получать и удерживать конкурентное преимущество</b>			
Ежемесячное выделение основных конкурентов	периодичность	ежемесячно	ежемесячно
Аналитика спектра услуг, ценообразования	периодичность	ежемесячно	ежемесячно

Анализ результативности реализации предыдущей Стратегии развития свидетельствует о том, что в целом были достигнуты показатели, которые ставились перед педагогическим коллективом колледжа.

В 2023 году получена лицензия и пройдена государственная аккредитация образовательной деятельности по основным профессиональным образовательным программам по 6 специальностям: 38.02.03 Операционная деятельность в логистике, 38.02.07 Банковское дело, 42.02.01 Реклама, 43.02.14 Гостиничное дело, 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах.

Получена лицензия на новую специальность: 43.02.17 Технологии индустрии красоты, лицензии на профессиональное обучение и на дополнительное образование детей и взрослых.

За период с 2022 по 2023 год общее количество студентов заочной формы обучения увеличилось в 40 раз. Так же проводилось обучение в рамках федерального проекта «Код будущего», обучение по дополнительной общеобразовательной программе «В мире знаний». Общее количество студентов по этим программам составило 108 человек. В рамках реализации федеральных проектов «Содействие занятости» обучено 88 человек.

По результативности реализации плана ВСОКО проводилась независимая оценка качества образования (НОКО) в учреждении - входное тестирование студентов 1 курса на образовательной платформе «ЮРАЙТ», студенты показали высокие результаты по следующим дисциплинам: право (71%), истории России (88%), биологии (86%), БЖД (74%), информатика (71%). Студенты принимали участие в «Тотальном экзамене». В целях проверки качества подготовки школьников в рамках дополнительной общеразвивающей программы «В мире знаний» проведен контроль преподавания математики и обществознания, по результатам которого для преподавателей составлены рекомендации, в соответствии с которыми проведена коррекция методики подготовки к ОГЭ. Проанализированы результаты промежуточной аттестации по программам федерального проекта «Код будущего»: 100% обучающихся прошли итоговое тестирование по 1 Модулю и 100% обучающихся преодолели минимальный порог (40%). По всем программам обучающиеся успешно прошли итоговое тестирование и завершили обучение по 1 Модулю и имеют достаточно высокие результаты: уровень выполнения итоговых работ 82,5 - 93,5 %. Проведен анализ

состояния документации выпускных групп БД1121, ОДЛ1121, проводилась организационная работа по подготовке студентов выпускных групп к сдаче ГИА: формирование графика проведения демонстрационного экзамена, утверждение тем дипломных работ, утверждение руководителей ВКР, утверждение председателей ГЭК, проведены онлайн-собрания для студентов выпускных групп по проведению ГИА в 2024 году, разработка программ ГИА-2024.

В целях выявления степени удовлетворенности условиями обучения в колледже проводился опрос студентов. Большая часть студентов (70%) полностью удовлетворена уровнем освоения образовательной программы, чуть менее половины опрошенных (33%) так же удовлетворены организацией учебного процесса в области расписания занятий и распределением недельной нагрузки. Большая часть студентов (70%) оценила, как достаточный уровень получаемых знаний для эффективной профессиональной деятельности. Однако 27% студентов считают недостаточным уровень получаемых практических знаний и умений для эффективной профессиональной деятельности. Информационная и материально-техническая база образовательного процесса, и применение в учебном процессе инновационных педагогических технологий и методов обучения удовлетворяет студентов. Результаты анкетирования студентов свидетельствует о стабильности образовательного процесса в колледже, о его ресурсном и кадровом обеспечении, а также о поддерживаемом на достаточном уровне качестве подготовки специалистов.

Продолжено развитие системы взаимодействия с ключевыми работодателями по практической подготовке студентов колледжа. Это позволило увеличить количество заключенных договоров о сотрудничестве (взаимодействии) и достигнуть положительный результат по охвату практической подготовкой.

Все направления подготовки в колледже реализуются с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Анализ кадрового потенциала позволяет положительно оценить сложившийся педагогический коллектив, интегрирующий опыт преподавателей старшего поколения и профессиональный потенциал молодых сотрудников. По состоянию на 01.01.2024 года общая численность педагогических работников составляет 18 человек, из них 100% педагогов с высшим образованием. Из них 1 доцент, 1 кандидат экономических наук. Прошли курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку 72% педагогов. Колледж активно участвовал в федеральных проектах, в региональных конференциях, конкурсах. В 2022 году колледж был удостоен высшей награды образовательной выставки «Учебная Сибирь – 2022», проводимой при официальной поддержке Министерства образования Новосибирской области. В номинации «Развитие механизмов управления качеством образования современной образовательной организации» проект АНО ПО «ММК» получил «Большую золотую ме-

даль». В 2023 году приняли участие во Всероссийской научно-практической конференции Кубанского государственного университета «Современные тенденции развития социальных и образовательных систем», на которой представили проект «Реализация модели непрерывного сопровождения профессионального самоопределения и обучения субъектов в условиях современной образовательной среды в логике лонгитюда в течении всей жизни человека».

## 2.2 Анализ текущего состояния колледжа

Анализ актуального состояния техникума проведен методом SWOT-анализа, который позволил оценить преимущества и ограничения деятельности колледжа, оценить факторы внешней среды, влияющие на конкурентоспособность образовательного учреждения на региональном рынке образовательных услуг, и определить стратегические направления и ориентиры в дальнейшем развитии.

Результаты исследования факторов внутренней и внешней среды колледжа представлены в таблице 2.

**Таблица 2 – Анализ факторов внутренней и внешней среды**

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала колледжа	
Сильные стороны	Слабые стороны
<b>Менеджмент</b>	
Соответствие целей и задач колледжа приоритетам социально-экономических изменений, национальным проектам и государственным программам	Ограниченные ресурсные возможности (в том числе финансовые) для реализации стратегических целей и задач
Наличие оптимальной организационной структуры; соответствие организационной системы управления колледжа миссии, целям и задачам	Недостаточно четкое распределение полномочий, что приводит к дублированию функций и появлению «зон безответственности»
Наличие образовательного, социально-культурного потенциала	Невысокий уровень инициативности и творческой активности работников
Повышение квалификации управленческих кадров	Отсутствие кадрового резерва
Высокий уровень удовлетворенности студентов и их родителей качеством образовательного процесса	Недостаточный уровень участия в управлении колледжем студентов и их родителей (законных представителей)
<b>Организация образовательного процесса</b>	
Наличие системы учебно-методического обеспечения образовательного процесса	Отсутствие укомплектованности современными печатными изданиями
Применение информационно-коммуникационных технологий, дистанционного обучения	Отсутствие постоянного обновления и развития учебного оснащения образовательного процесса
Сотрудничество с работодателями, наличие договоров на проведение учебной, производственной практик для обучающихся	Невысокий уровень инициативности обучающихся по прохождению производственной практики
Положительные отзывы руководителей предприятий, организаций и учреждений по итогам производственной практики обучающихся	Отзывы могут не охватывать все аспекты работы студентов, такие как их способность к командной работе или инициативность, отзывы могут быть субъективными
Формирование у студентов практических навыков, соответствующих реальным потребностям	Потребности рынка труда могут быстро меняться, и то, что актуально сегодня, может

работодателей	стать устаревшим завтра. Это затрудняет прогнозирование необходимых навыков.
Наличие условий и возможностей для организации инклюзивного образования	Ограниченный спектр направлений профессиональной подготовки по профессиям для лиц с ОВЗ (нарушениями интеллекта)
Участие работодателей в подготовке специалистов (разработке и актуализации ОПОП по профессиям и специальностям)	Недостаточные темпы обновления материально-технического обеспечения образовательного процесса
Наличие целевой модели наставничества	Недостаточный уровень развития системы наставничества
<b>Кадровые ресурсы</b>	
Налаженная система повышения квалификации педагогических работников в системе дополнительного профессионального образования	Некоторые курсы могут быть слишком теоретическими и не предлагать достаточного количества практических занятий, что снижает их ценность.
Наличие у преимущественного количества педагогов базового образования и большого стажа работы	Высокий удельный вес преподавателей, работающих на условиях совместительства
Наличие договоров с работодателями о прохождении стажировок преподавателями профессионального цикла	Некоторые работодатели могут не проявлять должного интереса к сотрудничеству, что снижает качество стажировок и их значимость.
Участие руководства колледжа и педагогических работников в научно-практических мероприятиях регионального и всероссийского уровней	Большая загруженность педагогов учебным процессом, ограничивающая их исследовательскую деятельность и инновационную активность
<b>Воспитательная деятельность и социальная работа</b>	
Сохранение и развитие традиций, объединившихся профессиональных образовательных организаций	Внутренний консерватизм системы воспитания, приверженность традиционным формам управления и организации воспитательного процесса
Наличие системы студенческого самоуправления	Отсутствие готовности проявлять инициативу, низкий уровень самостоятельности и социальной активности обучающихся
Наличие возможностей для реализации творческого, спортивного, социально-ориентированного потенциала обучающихся (спортивный и тренажерный залы, актовый зал, музей, информационно-библиотечный центр, система дополнительного образования и др.)	Отсутствие обновления материально-технической базы воспитательной деятельности, финансирования воспитательных мероприятий (отсутствие многофункциональной спортивной площадки, недостаток спортивного и игрового инвентаря, отсутствие средств на оформление мероприятий и приобретение призов и др.)
Использование активных форм и методов воспитания, здоровьесберегающих технологий	Недостаточный уровень последовательности, технологичности и результативности воспитательных мероприятий
Наличие договоров о сотрудничестве и сетевом взаимодействии с учреждениями культуры, спорта, дополнительного образования детей	Локальная удаленность техникума от центра города, учреждений культуры
Наличие системы социальной поддержки обучающихся	Низкие суммы социальных выплат

Наличие системы профилактической работы по предупреждению безнадзорности, правонарушений и употребления ПАВ	Отсутствие службы медиации и психолого-педагогического сопровождения обучающихся (один сотрудник на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки)
Наличие системы работы с детьми-сиротами и лицами, оставшимися без попечения родителей	Низкий показатель занятости обучающихся в каникулярное время, в том числе детей-сирот, лиц с ОВЗ и инвалидностью
Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся, включение родителей в органы государственно-общественного управления техникумом	Отсутствие активности родительской ответственности, достаточного контроля и авторитета родителей (законных представителей), недостаточный интерес родителей к проблемам образования и воспитания детей
	Краткосрочность системного воспитательного воздействия, обусловленная сроком обучения
<b>Маркетинг</b>	
Широкий спектр мероприятий профориентационной направленности	Отсутствие бренд-бука (единого стиля, слогана)
Тесное сотрудничество с социальными партнерами	Отсутствие заинтересованности у отдельных работодателей в налаживании эффективного взаимодействия
Проведение совместных мероприятий с образовательными организациями общего и дополнительного образования детей, учреждениями культуры, спорта	Отсутствие рекламной и PR-стратегии
<b>Оценка потенциальных возможностей и угроз внешней среды колледжа</b>	
<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
<b>Факторы спроса</b>	
Стабильный спрос на реализуемые профессии и специальности у абитуриентов	Наличие на рынке образовательных услуг региона профессиональных организаций, ведущих подготовку специалистов по аналогичным или смежным профессиям, специальностям
Наличие профессиональной подготовки, заочной формы обучения, дополнительного профессионального образования	Снижение спроса на рынке образовательных услуг в связи с ростом конкуренции, возможностью дистанционного обучения и повышением цен
Диверсификация спроса на дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка)	
Формирование новых направлений подготовки кадров	Кадровая политика работодателей ориентирована на подбор специалистов с высшим профессиональным образованием и/или опытом работы
<b>Факторы сбыта и конкуренции</b>	
Наличие службы содействия трудоустройству	Конъюнктурные колебания рынка труда
Расширение социального партнерства с работодателями, в том числе за пределами г. Новосибирска	Недостаточный процент обучающихся по целевым договорам предприятий, учреждений и организаций
Продолжение обучения выпускниками по аналогичным направлениям в образовательных орга-	Снижение уровня спроса на отдельные направления профессионального образования

низациях высшего профессионального образования	
--	--

По итогам SWOT-анализа построена матрица, на основе которой сформулированы выводы и намечены перспективы развития колледжа. SWOT-матрица представлена в таблице 3.

Таблица 3 - Перспективы развития колледжа

Использование сильных сторон	Минимизация слабых сторон
<p>Повышение квалификации управленческого персонала</p> <p>Развитие проектных методов управления</p> <p>Совершенствование качества образовательного процесса и воспитательной деятельности за счет интеграции с работодателями, социальными партнерами</p> <p>Аттестация работников, повышение квалификации по программам подготовки экспертов для проведения демонстрационного экзамена</p> <p>Участие педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, профессиональных событиях и мероприятиях</p> <p>Апробация лучших практик других ПОО и диссеминация опыта</p> <p>Расширение каналов для информирования местной, региональной и федеральной общественности о достижениях и планах техникума в образовательной, культурной, социальной и инновационной деятельности</p>	<p>Формирование и обучение кадрового резерва</p> <p>Развитие роли органов государственно-общественного управления, привлечение родителей (законных представителей) обучающихся к организации образовательных событий и воспитательных мероприятий</p> <p>Расширение и развитие социальных контактов с заинтересованными сторонами и социальными партнерами за пределами города</p> <p>Расширение событийной инфраструктуры молодежных мероприятий и добровольческой деятельности за счет использования дистанционных технологий, онлайн-платформ, мобильных приложений, гаджетов, игровых онлайн-вселенных и др.</p> <p>Увеличение доли преподавателей, владеющих цифровой компетентностью</p> <p>Участие в региональных, федеральных проектах и программах с финансовой поддержкой</p> <p>Совершенствование материально-технической базы с участием работодателей</p>
Реализация возможностей	Предотвращение угроз
<p>Расширение дистанционного обучения по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам</p> <p>Повышение квалификации педагогических кадров, привлечение квалифицированных кадров, имеющих практический опыт</p> <p>Развитие системы наставничества</p> <p>Расширение связей с образовательными организациями общего, среднего и высшего профессионального образования, институтами развития об-</p>	<p>Расширение спектра и повышение качества образовательных услуг</p> <p>Развитие дуального обучения, интеграция образовательного и производственного процессов</p> <p>Развитие источников внебюджетного финансирования за счет привлечения средств грантодателей, средств, полученные в ходе реализации федеральных проектов</p> <p>Повышение имиджа колледжа через разработку и реализацию рекламной стратегии и различные формы связи с общественностью</p>

разования: реализация совместных проектов, использование возможностей научно-методической кооперации	
--	--

Проведенный анализ деятельности и SWOT-матрица потенциала развития колледжа позволяют констатировать, что в настоящее время колледж располагает достаточными ресурсами, необходимыми для качественного образования по программам СПО, обеспечения и всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества и рынка труда. Преимущества внутреннего потенциала могут использоваться для реализации возможностей, а также для компенсации или нейтрализации угроз внешней среды. Вместе с тем выявлен ряд ограничений и первоочередных проблем, решение которых лежит в плоскости перехода колледжа в режим эффективного развития. Реализация мероприятий Программы развития позволит уменьшить и нейтрализовать влияние негативных факторов внешней среды через систему взаимосвязанных мер, направленных на развитие внутренних возможностей, создание конкурентных преимуществ и повышение результативности деятельности.

### **3. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА**

#### **3.1 Целевая модель экосистемы колледжа**

В сфере образования происходят значительные изменения, необходимые для его дальнейшего устойчивого развития. К подобным изменениям относят инновационные технологии, глобализацию, гуманитаризацию, экологизацию, а также процесс цифровизации. Общество, развивающееся в условиях новой реальности и по новым законам, нуждается в самоуправляемых, предприимчивых людях, способных выстраивать вектор своего развития, просчитывая все возможные последствия. С развитием новых технологий сам общественный уклад становится инновационным, требующим от своих членов общества мобильности, динамизма, гибкости, конструктивности, способности работать в команде. Ускорение социальных и культурных изменений задает дополнительные требования к постоянному обновлению навыков и знаний.

Как следствие, процессы «нового» образования должны обладать большей гибкостью и большим разнообразием по сравнению с существующей образовательной системой. Всеобъемлющим образом интегрировать разнообразие образовательных возможностей, доступных на конкретной территории, позволяет образовательная экосистема. Образовательная экосистема может включать как реальные, так и виртуальные пространства, давать возможности для индивидуального и коллективного развития в широком спектре деятельности.

В данной связи для перехода на более высокий качественный уровень стратегией развития/модернизации колледжа определена трансформация в образовательную экосистему.

Под образовательной экосистемой понимается динамически эволюционирующая и открытая сеть образовательных пространств, состоящая из индивидуальных и институциональных «поставщиков» образования, которые предлагают разнообразные образовательные ресурсы и обслуживают различные запросы обучающихся в течение всего образовательного цикла. Цель данного объединения - катализировать кооперацию участников для обмена и взаимообогащения, распространения, распределения и трансформации знаний и других ресурсов. Проектируемая образовательная экосистема включает в себя активы и интересы всех заинтересованных сторон (преподавателей, студентов, родителей, работодателей, социальных партнеров, сообществ и конкретных лиц в рамках каждой из этих категорий), объединенных с целью достижения синергетических результатов, которые принесут пользу всем. Одной из определяющих особенностей образовательной экосистемы станет большее многообразие образовательных возможностей. Экосистема может включать в себя самые различные организации, активности и ресурсы: школы, образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, учреждения культуры и спорта, общественные центры, онлайн-курсы, форумы, мобильные приложения и многое другое. За счет новых форматов и инструментов связности (например, платформ, обеспечивающих сквозную оценку компетенций) проектируемая экосистема превращает имеющуюся образовательную среду в многомерное пространство обучения, обеспечивающее уникальные возможности персонального и коллективного образования. Почему переход к экосистеме возможен?

1. В колледже уже есть специализированное учебное оборудование, разнообразные специализированные пространства для различных видов индивидуального и коллективного обучения (учебные аудитории, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотечно-информационная система и другие), позволяющие проводить самые разные учебные и воспитательные мероприятия и практики.
2. Колледж уже является местом пересечения разнообразных сообществ, групп и людей с самыми разными компетенциями, знаниями и образовательными интересами, поэтому он может объединить разных участников экосистемы для передачи знаний и взаимного обучения.
3. Колледж уже сформировал положительный имидж в местном сообществе и за его пределами, общество уже признает колледж как пространство для реализации образовательных и социальных инноваций, поэтому он может стать «лабораторией будущего», где создаются прототипы новой культуры, способов организации образовательных и воспитательных процессов и новых образов жизни.

Вместе с тем, для того, чтобы стать образовательной экосистемой, колледжу следует:

- открыться для обучающихся за пределами стандартной целевой аудитории, то есть для всех возрастов и всех типов обучающихся на протяжении жизни (дошкольников, граждан предпенсионного возраста, пенсионеров);
- обеспечить образовательные практики различной продолжительности и интенсивности, отвечающих различным стилям обучения (кооперативному и конкурентному, когнитивному и эмоциональному, деятельностному и наблюдательному и др.);
- дать возможности множеству независимых поставщиков предоставлять различные образовательные программы и создавать более сложные образовательные продукты через обмен и сотрудничество; применять «экосистемные» принципы отношений между участниками образовательного процесса, ключевым из которых является идея, что в центре образовательной экосистемы должны находиться «самоуправляемые» учащиеся.

Именно образовательная экосистема позволит колледжу:

- расширить инфраструктуру;
- обеспечить взаимный обмен ресурсами и новыми способами обучения; разнообразить образовательные маршруты для обучающихся;
- обеспечить требуемую динамику обновления содержания профессионального образования;
- привлечь формальные и неформальные образовательные институты и ресурсы, новых абитуриентов;
- развить управление, основанное на взаимном интересе, поддержке сообществ;
- повысить мотивацию обучающихся для своего будущего успеха и развития;
- увеличить заинтересованность обучающихся участвовать в решении проблем техникума и окружающего мира.

Образовательная система колледжа в настоящее время не в состоянии обеспечить качественное выполнение предъявляемых ей требований.

Рассогласование между желаемым и действительным состоянием системы представлено в таблице 4.

Таблица 4 - Сравнительный анализ текущего состояния и видения будущего

Образовательная система колледжа	Образовательная экосистема
Система, выстроенная по государственным стандартам, нормам и правилам	Построена по принципам адаптивности и персонализации

Иерархичная система управления, административно-директивные методы	Децентрализованное управление (совместно управляется множеством участников: работодатели, бизнес, общественные объединения, родители, медиа и пр.), экосистемные методы управления (управление и лидерство ради всеобщего блага и общих ценностей)
Обеспечивает достижение целей образования, его высокое качество, доступность, открытость для учащихся, их родителей и всего общества, а также гарантировать охрану и укрепление здоровья обучающихся	Предоставляет неограниченные возможности, разнообразные образовательные ресурсы и обслуживает различные запросы обучающихся в течение всего образовательного цикла и всей жизни
Системно образованное социокультурное пространство, в рамках которого стихийно или с различной степенью организованности осуществляется процесс развития личности студента	Новые возможности для обучения и развития на основе взаимодействия и разнообразия
Ограниченность ресурсов	Разнообразие источников ресурсов, в том числе финансовых
Партнёрство, где пользователь не имеет доступа к ресурсам разных участников	Интегрирующие решения (платформы-интеграторы и центры знаний)
Компетентностный подход	Распространение ученико-центрированного образования
Стандартизированная система оценки общих и профессиональных компетенций	Гибкие методы и критерии оценки компетенций, метакомпетенций и экзистенциальных компетенций
Ориентация на показатели эффективности, не связанные с обучением и благополучием учеников	Человеко-центрированное образование, основанное на обучении через целостный опыт и активное вовлечение (человек свободен в своем выборе, принятии решений, стремится к проявлению самостоятельности и ответственности, саморазвитию и личностному росту)
Недостаточный уровень развития социального партнерства, низкая заинтересованность работодателей во взаимодействии	Коллаборации, эффективное сотрудничество и синергия ( $1 + 1 > 2$ )
Регулируется государственными органами	Регулируется за счет целенаправленного вовлечения разных местных и

	глобальных заинтересованных сторон, включая бизнес, общественные движения, местные и онлайн сообщества
--	--

В результате реализации Программы развития колледж станет:

- реинтегратором жизни местного сообщества, предлагая возможности для профессионального, разновозрастного и семейного обучения, в том числе в качестве лабораторий поиска новых образов жизни;
- пространством совместного творчества и коллективного обучения, лабораторией социальных инноваций, в том числе для поиска эффективных моделей обучения и воспитания, новых систем управления и прочих инновационных преобразований;
- центром социальной/общественной работы, в том числе волонтерской и добровольческой деятельности.

Гибкость и человекоориентированность образовательной экосистемы позволит ей отвечать на вызовы, стоящие перед современным образованием.

### 3.2 Стратегические цели и приоритетные направления развития

Миссия колледжа – подготовка востребованного, высокопрофессионального, конкурентоспособного специалиста среднего звена, способного продолжать свое образование в течение жизни, ориентироваться на рынке труда и успешно строить профессиональную карьеру для обеспечения опережающего социально-экономического развития Новосибирской области.

Колледж выполняет миссию, позиционируя себя как многопрофильное образовательное и инновационное учреждение, являющееся центром организации форм сетевого сотрудничества с высшими и средними профессиональными учебными заведениями, инновационными структурами, промышленными предприятиями и организациями, с системой практико-ориентированной подготовки студентов, направленной на формирование и удовлетворение интеллектуальных, научно-образовательных и нравственных потребностей личности, общества и государства.

Для реализации миссии намечены стратегические цели развития колледжа:

1. Создать условия для расширения сетевого образовательного пространства, многообразия образовательных возможностей и обогащения ресурсной базы через формирование открытой образовательной экосистемы колледжа.

2. Обеспечить повышение качества профессионального образования и оценки образовательных результатов, востребованности, конкурентоспособности выпускников на основе соответствия требованиям ФГОС СПО по приоритетным профессиям и специальностям ТОП-50, ТОП Регион, профессиональных стандартов, международных стандартов и регламентов.

3. Совершенствовать условия для получения профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, обеспечить сопровождение инвалидов при получении профессионального образования.

4. Обеспечить развитие кадрового потенциала колледжа в соответствии с современными требованиями к квалификации и компетенциям управленческого и педагогического персонала, в том числе с учётом требований профессиональных стандартов.

5. Создать открытое воспитательное пространство, обеспечивающее развитие общих и профессиональных, метакомпетенций и экзистенциальных компетенций обучающихся, их социальную активность, эффективное саморазвитие и самореализацию в современных социально-экономических условиях.

6. Укрепить материально-техническую базу и внедрить инфраструктурные решения, соответствующие цифровому этапу развития общества.

В соответствии с поставленными целями определены основные направления развития/модернизации колледжа:

1. Модернизация системы управления.
2. Модернизация образовательной деятельности.
3. Развитие инклюзивного профессионального образования.
4. Развитие кадрового потенциала.
5. Модернизация воспитательного пространства.
6. Модернизация материально-технической базы.

#### 1. Модернизация системы управления направлена на:

- повышение эффективности системы менеджмента с целью повышения качества образования и роста экономической самостоятельности учреждения;
- развитие государственно-общественного управления и студенческого самоуправления;
- активизацию взаимодействия с родительской общественностью;
- внедрение проектных методов управления;
- развитие кадрового резерва;
- совершенствование системы материального и морального поощрения работников и с обучающихся, обеспечивающих повышение уровня их мотивации;

- повышение уровня удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг.

## 2. Модернизация образовательной деятельности ориентирована на:

- расширение спектра образовательных услуг по основным и дополнительным программам профессионального образования с приоритетом на востребованные и перспективные направления подготовки кадров, ТОП-50 и ТОП Регион;
- приведение в соответствие содержания и структуры основных и дополнительных профессиональных образовательных программ требованиям ФГОС СПО, отраслевых профессиональных стандартов, потребностям инновационного развития рынка труда;
- формирование практико-ориентированной образовательной среды (в том числе внедрение элементов дуального обучения) при развитом механизме сотрудничества с работодателями и социальными партнерами;
- развитие эффективной системы непрерывной подготовки кадров в интересах региона для опережающего удовлетворения реальных и перспективных потребностей работодателей;
- участие работодателей в формировании инновационной инфраструктуры колледжа, процедурах контроля качества профессионального образования через взаимодействие с Координационным советом;
- развитие дистанционных форм обучения;
- реализацию образовательных программ для разных категорий граждан;
- создание инновационной системы профориентационной работы на основе практико-ориентированного подхода;
- создание мобильной системы наставничества посредством «горизонтального» обучения;
- совершенствование работы Центра содействия трудоустройству, профессиональной и социальной адаптации выпускников;
- совершенствование механизма социального партнерства как особого типа взаимодействия техникума с субъектами рынка труда, органами управления, нацеленного на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников образовательного процесса.

## 3. Развитие инклюзивного профессионального образования нацелено на:

- развитие деятельности базовой профессиональной образовательной организации, обеспечивающей поддержку функционирования региональных систем профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ;
- обеспечение оптимального уровня доступности зданий для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ;

- развитие ресурсного обеспечения (нормативно-правового, кадрового, организационного, материально-технического, программно-методического, технологического, информационного, социально-адаптационного) инклюзивного образования;
- внедрение новых образовательных программ, в том числе адаптированных образовательных программ учебных дисциплин, инновационных образовательных технологий, моделей предоставления специальных образовательных услуг в контексте инклюзивного подхода;
- создание эффективной системы психолого-педагогического и социально-адаптационного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидов;
- обеспечение поддержки и успешной самореализации одаренных обучающихся с ОВЗ и инвалидностью;
- развитие профессионального мастерства руководящих и педагогических работников по вопросам инклюзивного образования;
- содействие трудоустройству выпускников из числа обучающихся с ОВЗ и инвалидов и их закрепление на рабочих местах.

#### 4. Развитие кадрового потенциала предполагает:

- подготовку педагогических кадров, готовых к проектной работе в условиях цифровой образовательной инфраструктуры и применения дистанционных образовательных технологий;
- формирование знаний и умений педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;
- аттестацию педагогических работников на высшую и первую квалификационные категории;
- повышение квалификации педагогических работников по программам подготовки экспертов для проведения демонстрационного экзамена;
- участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, педагогических событиях и мероприятиях;
- повышение активности участия педагогов в разработке и реализации сетевых программ и проектов, инновационной деятельности.

#### 5. Модернизация воспитательного пространства направлена на:

- создание условий для успешной адаптации, социализации и эффективной самореализации обучающихся;
- повышение социальной активности молодежи, реализацию студенческих инициатив и молодежных проектов;

- раскрытие индивидуальных способностей обучающихся с учетом их потребностей в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии;
- повышение правовой и экологической культуры обучающихся;
- вовлечение молодежи в практики здорового образа жизни и физкультурно-спортивную деятельность;
- развитие студенческого самоуправления и волонтерского движения как механизма социального развития обучающихся;
- активизацию экологического, профессионально-ориентирующего и бизнес-ориентирующего направлений воспитательной работы;
- повышение охвата занятости в объединениях различной направленности несовершеннолетних обучающихся;
- переход на систему персонафицированного дополнительного образования;
- вовлечение студентов в различные формы наставничества;
- оказание помощи нуждающимся в психолого-педагогической и социальной поддержке, в том числе обучающимся с ОВЗ и инвалидностью;
- расширение информационного и воспитательного пространства через интеграцию учреждений образования, науки, культуры, здравоохранения, спорта.

6. Модернизация материально-технической базы предполагает:

- развитие материально-технического обеспечения образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО и работодателей, в том числе за счет внебюджетной деятельности;
- укомплектацию учебных аудиторий интерактивным оборудованием и компьютерной техникой;
- создание и внедрение ключевых элементов цифровой образовательной среды;
- приобретение лицензионного программного обеспечения;
- плановое проведение ремонтных работ.

#### 4. ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Содержание реализации стратегических целей представлено в Дорожной карте, ориентированной на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, укрепление потенциала системы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования, повышение её инвестиционной привлекательности.

Дорожная карта реализации Программы развития представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Дорожная карта реализации Программы развития

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результаты	Ответственные
1	Модернизация системы управления			
1.1	Формирование и обучение резерва управляющих кадров	Ежегодно	Отсутствие дефицита квалифицированных управленческих кадров Привлечение молодых специалистов в управленческую деятельность	Директор Руководители отделов
1.2	Оптимизация организационной структуры управления	Ежегодно	Перераспределение и оптимизация должностных обязанностей Корректировка должностных инструкций сотрудников	Директор Руководители отделов
1.3	Развитие механизмов самоуправления	Ежегодно	Повышение качества работы коллегиальных органов государственно-общественного управления	Директор Заместитель директора
1.4	Повышение рентабельности за счет увеличения количества платных образовательных услуг	Ежегодно	Увеличение доли средств от приносящей доход деятельности в финансовом обеспечении деятельности колледжа	Директор Заместитель директора Главный бухгалтер
1.5	Совершенствование системы оплаты труда работников в части стимулирующих выплат	Ежегодно	Повышение уровня инициативности и творческой активности работников	Директор
1.6	Разработка и реализация маркетинговой стратегии	Разработка - 2024, реализация - ежегодно	Повышение спроса на образовательные услуги колледжа Развитие положительного имиджа колледжа	Директор Заместитель директора Руководители отделов
2	Модернизация образовательного процесса			

2.1.1	Изучение прогнозируемых потребностей региональной экономики в рабочих кадрах по наиболее востребованным и перспективным профессиям в соответствии с перечнем профессий ТОП-50	Ежегодно	Банк данных потребности региона в специалистах	Директор Заместитель директора
2.1.2	Участие в закрытии кадровой потребности приоритетных отраслей, в том числе при реализации инвестиционных проектов	Ежегодно	Доля соответствия приоритетных отраслей, приоритетных компетенций, перечня приоритетных профессий (ТОП-Регион) установленным контрольным цифрам	Директор Заместитель директора
2.1.3	Вовлечение общественно-деловых объединений и работодателей в различные формы сотрудничества и взаимодействия	2024-2025	Наличие действующих договоров о сотрудничестве и взаимодействии с общественно-деловыми объединениями и предприятиями-работодателями	Директор Заместитель директора
2.1.4	Участие представителей работодателей в учебном процессе, квалификационных экзаменах, экзаменах по модулю, процедуре ГИА, конкурсных и экспертных комиссиях	Ежегодно	Выполнение показателей мотивирующего мониторинга	Заместитель директора Руководители отделов
2.1.5	Развитие системы взаимодействия с ключевыми работодателями, организациями социальной сферы	2024-2026	Увеличение количества мероприятий, проведенных совместно с работодателями и организациями социальной сферы	Директор Заместитель директора
2.1.6	Организация обучения по программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении	Постоянно	Увеличение удельного веса численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО	Заместитель директора Руководители отделов
2.1.7	Поддержание целевой направленности ПОО по типу потенциального работодателя на рынке труда – малый бизнес и сфера услуг	Ежегодно	Доля основных образовательных программ, реализуемых в ПОО для малого бизнеса и сферы услуг	Заместитель директора
2.1.8	Согласование образовательных программ СПО и ПО с общественно-деловыми объединениями и предприятиями-социальными партнерами	Ежегодно	Доля образовательных программ СПО и ПО, обновленных с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателей, в общем числе реализуемых программ СПО и ПО	Заместитель директора

2.2	Модуль «Создание с субъектами социального партнерства уникальной единой развивающей мотивационно-образовательной среды»			
2.2.1	Проведение процедуры лицензирования образовательной деятельности по новым и региональным специальностям, профессиям ТОП-50	2024-2026	Увеличение удельного веса реализуемых профессий и специальностей ТОП-50	Заместитель директора Руководители отделов
2.2.2	Формирование локальной нормативно-методической базы дуального обучения	2025-2026	Локальные акты по дуальному обучению	Директор Заместитель директора Руководители отделов
2.2.3	Разработка программ с элементами дуального обучения	2025-2026	Адаптированные к дуальной системе обучения ППССЗ	Заместитель директора Руководители отделов
2.2.4	Заключение договоров об организации дуального обучения с профильными предприятиями и организациями	2025-2026	Доля профессий и специальностей СПО с элементами дуального обучения	Заместитель директора Руководители отделов
2.2.5	Разработка различных моделей практико-ориентированного обучения по специальностям	2024	Привлечение работодателей к процессу	Заместитель директора Руководители отделов
2.2.6	Внедрение (дальнейшее освоение) практико-ориентированных методов и технологий обучения (дуальная модель обучения, обучение на рабочем месте, наставничество, обучение в контексте профессиональной деятельности на предприятиях)	2025-2026	Распределение учебного времени по курсам и семестрам с учетом дуальной модели обучения	Заместитель директора Руководители отделов
2.2.7	Создание базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ	2025-2026	Доля базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ	Заместитель директора Руководители отделов
2.3	Модуль «Развитие системы наставничества»			
2.3.1	Заключение соглашений о сетевой реализации ОПОП, в том числе с использованием методологии наставничества	Ежегодно	Расширение дуальной	Директор Заместитель директора

2.3.2	Закрепление работодателями наставников за обучающимися на производстве.	Ежегодно	Внедрение корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение)	Координационный совет работодателей заместитель директора Руководитель практики
2.3.3	Организация психолого-педагогической подготовки наставников от предприятий (организаций)	2024-2025	Развитие движения наставничества	Заместитель директора Руководитель практики
2.4	Модуль «Подготовка конкурентоспособных выпускников, адаптированных к потребностям регионального рынка труда»			
2.4.1	Проведение деловых встреч с работодателями, совместных круглых столов, конференций и других мероприятий, направленных на усиление интеграции образовательного процесса и производства	Ежегодно	Отчет о проведении мероприятий	Заместители директора Руководитель практики
2.4.2	Обновление программ ГИА в форме демонстрационного экзамена в соответствии с международными стандартами и регламентами, сопутствующих методических и оценочных материалов	Ежегодно	Учебно-методическая база ГИА в форме демонстрационного экзамена учетом в соответствии с международными стандартами и регламентов.	Заместитель директора Руководитель практики
2.4.3	Совершенствование оценочных процедур при проведении государственной итоговой аттестации по основной профессиональной образовательной программе и дополнительным программам	Ежегодно	Формирование банка данных практических заданий для проведения ГИА	Заместитель директора
2.4.4	Аккредитация ЦПДЭ для проведения квалификационных экзаменов в форме демонстрационного экзамена	Ежегодно	Профессиональная подготовка выпускников, отвечающая требованиям в соответствии с стандартами	Заместитель директора Руководитель практики
2.4.5	Совершенствование процедуры текущей и промежуточной аттестации (проведение квалификационных экзаменов по профессиональным модулям)	Ежегодно	Создание банка данных практических заданий	Заместитель директора
2.4.6	Совершенствование работы центра содействия трудоустройству, адаптации и профессиональной ориентации выпускников техникума	Ежегодно	Повышение % трудоустройства выпускников.	Заместитель директора Руководитель практики

2.4.7	Мониторинг трудоустройства выпускников	Ежегодно	Гарантированное трудоустройство выпускников по специальности	Заместитель директора
2.4.8	Разработка нового механизма сотрудничества с центром занятости населения	2024-2025	Повышение качества профориентационной работы и службы содействия трудоустройства	Заместитель директора Руководитель практики
2.5	Модуль «Внедрение новых практик и форм профориентационной работы»			
2.5.1	Организация и проведение профессиональных проб для школьников	Ежегодно	Увеличение количества школьников, принявших участие в профессиональных пробах	Заместитель директора Методист ДПО
2.5.2	Развитие профориентационной работы со школьниками и дошкольниками	2024-2025	- развитие системы профессиональной подготовки школьников на базе колледжа; - развитие системы профориентации школьников по организации и проведению погружения в профессиональную среду колледжа;	Заместители директора Руководители отделов Методист ДПО
2.6	Модуль «Развитие приносящей доход деятельности за счет оказания образовательных и производственных услуг населению, предприятиям и организациям»			
2.6.1.	Реализация программ дополнительного профессионального образования (профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки)	Ежегодно	Увеличение доли доходов, полученных от реализации программ ДПО, в объеме доходов образовательной организации от реализации программ СПО, ДПО и профессионального обучения	Методист ДПО
3.	Развитие инклюзивного профессионального образования			
3.1	Модуль «Создание условий для реализации инклюзивного образования»			
3.1.1	Создание архитектурной доступности зданий, учебных помещений, санитарно-гигиенических помещений и др.) (требования к доступности зданий и сооружений профессиональных образовательных организаций и безопасного в них нахождения)	2024 - 2025	Создание специальных образовательных условий для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	Директор Заместитель директора по АХО
3.1.2	Развитие социального партнёрства	Ежегодно	Увеличено количество заключённых договоров о совместной деятельности с заинте-	Директор

			ресованными учреждениями, организациями по вопросам профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	
3.2	Модуль «Развитие кадрового потенциала руководящих и педагогических работников по вопросам инклюзивного образования (курсы повышения квалификации, стажировки, участие в инновационной и проектной деятельности)»			
3.2.1	Мероприятия по развитию кадрового потенциала, обеспечивающего возможность инклюзивного образования	Ежегодно	Повышение квалификации преподавателей, административно- управленческого персонала	Заместитель директора
3.2.2	Разработка программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) по вопросам инклюзивного профессионального образования для педагогических работников колледжа	По плану работы	Повышение квалификации педагогов с учетом современных тенденций в профессиональном образовании	Заместитель директора
3.2.3	Организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, совещаний и методических объединений, посвященных актуальным проблемам инклюзивного профессионального образования	По плану работы		Заместитель директора
4	Развитие кадрового потенциала			
4.1	Модуль «Повышение качества кадрового потенциала и участников образовательного процесса»			
4.1.1	Проведение мониторинга потребностей педагогических кадров в формах и траекториях повышения профессиональной квалификации	2025	Повышение уровня профессиональной квалификации педагогических работников колледжа	Заместители директора Руководитель отделов
4.1.2	Развитие сетевого взаимодействия в профессиональном сообществе	Ежегодно	Заключение договоров	Заместитель директора
4.1.3	Привлечение квалифицированных специалистов предприятий к реализации образовательного процесса	Ежегодно	Увеличение доли работодателей, привлеченных к проведению теоретических и практических занятий, руководству выпускными квалификационными работами	Руководитель ООО
4.3	Модуль «Обновление состава и компетенций педагогических кадров, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию»			

4.3.1	Мониторинг профессиональных потребностей и изучение «профессиональных дефицитов» педагогов техникума в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального образования»	2025-2026	Успешная реализация аналитической и диагностической деятельности в техникуме, сводный график	Заместитель директора
4.3.2	Организация внутренней системы повышения квалификации педагогов через обучающие семинары, педагогические мастерские, практикумы, тренинги, мастер-классы	Ежегодно	Положительная динамика роста профессиональных и методических компетенций педагогов	Заместитель директора Руководители отделов
4.3.3	Включение педагогических работников в проектную, исследовательскую и инновационную деятельность	Ежегодно	Увеличение доли преподавателей техникума, принимающих участие в профессиональных конкурсах, грантах, педагогических событиях и мероприятиях	Заместитель директора Руководители отделов
4.3.4	Совершенствование условий развития наставничества в форме «педагог-педагог»	Ежегодно	Успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение профессионального потенциала	Заместитель директора Руководители отделов
4.3.5	Организация аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации, оказание консультативной поддержки при аттестации на первую и высшую квалификационные категории	Ежегодно	Увеличение удельного веса педагогических работников с категориями	Заместитель директора Руководители отделов
4.3.6	Индивидуальная цифровая траектория педагога	2025-20226	Развитие кадрового потенциала, рост профессионального мастерства педагогических работников	Заместитель директора Руководители отделов
5	Модернизация воспитательного пространства			
5.1	Совершенствование системы менеджмента воспитательной деятельности			
5.1.1	Формирование новой концепции воспитания в колледже	До 01.09.2024г., обновление - ежегодно	Разработка и реализация рабочих программ воспитания (по профессиям и специальностям), календарных планов воспитательных мероприятий и требований к организации воспитания	Специалист по воспитательной работе Методисты
5.1.2	Оптимизация оценки деятельности кураторов	Ежегодно	Обновление показателей эффективности деятельности кураторов.	Специалист по воспитательной работе

				Руководитель УО
5.1.3	Развитие студенческих инициатив, проектной деятельности обучающихся.	Ежегодно	Увеличение доли обучающихся, занятых в социальном проектировании.	Специалист по воспитательной работе
5.1.4	Популяризация успешного опыта воспитательной деятельности через СМИ, мессенджеры и социальные сети	2024-2025	Поиск и активное использование новых инструментов создания дискурса	Специалист по воспитательной работе

## 5. ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

### 5.1 Ожидаемые качественные прорывы

В результате реализации Программы развития колледж прогнозирует к 2026 году ряд качественных прорывов, которые обеспечат системные преобразования и переход деятельности техникума на более высокий качественный уровень.

#### 1. В результате модернизации системы управления:

- в управление колледжем включены и эффективно действуют все субъекты образовательного процесса, работодатели и социальные партнеры;
- управление деятельностью колледжа осуществляется через реализацию портфеля проектов;
- сформирована корпоративная культура и созданы благоприятные условия для деятельности трудового коллектива и обучающихся;
- сформирован и обучен кадровый резерв;
- налажена система ресурсосбережения, оптимизированы расходы финансовых средств;
- действует система маркетинга образовательных услуг;
- колледж признан на уровне края как развивающееся и инновационное образовательное учреждение;
- наблюдается положительная динамика удовлетворённости участников образовательных отношений качеством профессионального образования.

#### 2. Качественные прорывы в результате модернизации образовательной деятельности:

- открыты новые специальности и направления подготовки с учетом состояния и тенденций рынка труда и перспективами развития региона;
- осуществляется качественная профессиональная подготовка и переподготовка кадров различных категорий граждан в соответствии с квалификационными требованиями работодателей и центра занятости населения;
- реализуются новые образовательные технологии и принципы организации учебного процесса, обеспечивающие эффективную реализацию новых моделей и содержания непрерывного образования, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;

- повышается результативность участия обучающихся в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства;
- организовано дуальное обучение;
- применяются современные формы и механизмы оценки и контроля качества реализации образовательных программ, в том числе с привлечением общественности и профессиональных объединений, обеспечена объективность, достоверность и прозрачность процедур оценки качества образования;
- повышается доля обучающихся по договорам целевого обучения;
- действуют эффективные механизмы взаимодействия колледжа и работодателей, обеспечивающие привлечение дополнительных материальных, интеллектуальных, кадровых и других ресурсов;
- развивается деятельность Координационного совета колледжа и работодателей.

3. В результате развития инклюзивного профессионального образования ожидаются следующие качественные прорывы:

- обеспечена доступность архитектурной среды для инвалидов;
- 100% преподавателей колледжа имеют курсовую подготовку в сфере инклюзивного образования;

4. Развитие кадрового потенциала:

- кадровый потенциал колледжа приведен в соответствие с современными требованиями к квалификации и компетенциям управленческого и педагогического персонала;
- повышена привлекательность колледжа для высококвалифицированных педагогических и административных работников;
- эффективно функционирует система наставничества;
- увеличилась доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационную категории;
- увеличилась доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по программам подготовки экспертов для проведения демонстрационного экзамена;
- увеличилась доля преподавателей, владеющих цифровой компетентностью;
- наблюдается позитивная динамика доли преподавателей, вовлеченных в разработку и реализацию сетевых программ;

- повышена доля преподавателей колледжа, принимающих участие в профессиональных конкурсах, грантах, педагогических событиях и мероприятиях;
  - успешно апробируются лучшие педагогические практики и диссеминируется передовой опыт.
5. В результате модернизации воспитательного пространства:
- воспитательная работа осуществляется на основе рабочих программ воспитания (по профессиям и специальностям), календарных планов воспитательных мероприятий и требований к организации воспитания;
  - воспитательное пространство представляет многообразие возможностей, активностей и практик для раскрытия индивидуальных способностей и успешной самореализации в творческой, интеллектуальной, спортивной, социально-значимой деятельности;
  - реализуются современные технологии, формы и методы работы с молодежью;
6. Качественные прорывы в результате модернизации материально-технической базы:
- учебные аудитории, лаборатории и мастерские оснащены современным оборудованием;
  - сформированы электронные учебно-методические комплексы учебных дисциплин и профессиональных модулей;
  - создана современная и безопасная цифровая образовательная среда, обеспечивающая высокое качество и доступность образования.

## 5.2 Показатели результативности реализации Программы развития

Для оценки хода реализации Программы развития используются целевые и промежуточные показатели, значения которых отражены в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели результативности реализации Программы развития

Показатели результативности	Целевые значения		
	2024	2025	2026
Численность подготовленного кадрового резерва, чел.	3	5	10
Количество масштабных рекламных и PR-кампаний по позиционированию техникума, ед.	Не менее 2	Не менее 3	Не менее 4
Доля пользователей, удовлетворенных качеством образовательных услуг, % от общего количества обучающихся	80	90	100
Количество основных образовательных программ по специальностям, шт.	12	15	18

Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов дуального обучения в общей численности реализуемых профессий и специальностей СПО очной формы обучения, %	1	1	2
Увеличение удельного веса численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	2	6	10
Количество базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ, единиц, шт.	1	1	1
Количество площадок, предоставленных предприятиями для проведения практических занятий, шт.	2	2	3
Количество действующих договоров о сотрудничестве и взаимодействии с общественно-деловыми объединениями и предприятиями-работодателями, шт.	45	45	50
Доля соответствия приоритетных отраслей, приоритетных компетенций, перечня приоритетных профессий (ТОП-Регион) установленным контрольным цифрам приема в общем объеме реализуемых программ, %	50	50	50
Доля образовательных программ СПО и ПО, обновленных с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателей, в общем числе реализуемых программ, %	100	100	100
Количество школьников, прошедших предпрофессиональное обучение и получивших свидетельство по профессии, чел.	30	40	50
Количество договоров о сетевой реализации ОПОП, в том числе с использованием методологии наставничества, шт.	3	4	4
Количество корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение), шт.	1	1	1
Доля основных образовательных программ, реализуемых в ПОО для малого бизнеса и сферы услуг в общем количестве реализуемых программ, %	10	15	20
Уровень обеспечения доступности зданий техникума, %	55	65	70
Уровень материально-технического обеспечения инклюзивного образовательного процесса, %	55	60	65
Доля преподавателей, обученных на курсах повышения квалификации по работе с инвалидами и лицами с ОВЗ в общем количестве преподавателей, %	70	80	100
Доля руководителей и педагогических работников в общем количестве руководящего и педагогического персонала, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации, в том числе в направлении информационных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики, %	80	90	100

Количество привлеченных квалифицированных специалистов предприятий к реализации образовательного процесса, чел.	10	12	14
Численность педагогических кадров - экспертов демонстрационного экзамена, чел.	1	2	3
Численность экспертов демонстрационного экзамена из числа работодателей, чел.	15	20	25
Доля педагогических работников с квалификационными категориями в общем количестве педагогических работников, %	25	30	35
Доля педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование, в том числе по работе с различными категориями граждан, в общем количестве педагогических работников, %	60	65	65
Доля преподавателей, являющихся наставниками для молодых и вновь принятых сотрудников, в общем количестве преподавателей, %	13	20	25
Доля педагогических работников, вовлеченных в проектную, исследовательскую и инновационную деятельность, в общем количестве педагогических работников, %	5	8	10
Число активных участников (обучающихся) органов государственного-общественного управления, студенческого самоуправления, чел.	Не менее 15	Не менее 20	Не менее 25
Доля первокурсников в составе органов студенческого самоуправления от общего количества членов студенческого самоуправления, %	Не менее 10	Не менее 10	Не менее 15
Выполнение плана работы органов студенческого самоуправления, %	100	100	100
Доля мероприятий, организованных и проведенных членами студенческого актива в общем количестве воспитательных мероприятий, %	10	20	30
Количество членов волонтерского отряда, чел.	Не менее 30	Не менее 35	Не менее 40
Количество социальных инициатив обучающихся, реализовавших социально-значимые мероприятия, добровольческие акции, ед.	1	3	5
Количество совместных мероприятий с представителями ОВД, прокуратуры, учреждений здравоохранения, культуры, спорта, другими социальными партнерами техникума, ед.	Не менее 5	Не менее 7	Не менее 10
Количество участников научно-практических конференций, олимпиад, конкурсов, фестивалей (кроме спортивных) городского, общероссийского, международного уровней, чел.	Не менее 10	Не менее 20	Не менее 30
Количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей различных уровней, чел.	Не менее 5	Не менее 10	Не менее 15
Доля обучающихся, регулярно занимающихся физической культурой и спортом, в общем количестве обучающихся, %	Не менее 20	Не менее 30	Не менее 40

Уровень воспитанности обучающихся, баллов	Не менее 3,5	Не менее 3,7	Не менее 3,7
Количество обучающихся, состоящих на учёте в ОПДН, чел.	Не более 6	Не более 5	Не более 4
Доля обучающихся, удовлетворенных качеством воспитательной работы, в общем количестве обучающихся, %	Не менее 60	Не менее 65	Не менее 70
Количество приобретенной компьютерной техники, шт.	10	10	20
Количество учебных аудиторий с обновленной мебелью, шт.	3	3	3