

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель управления

образования, культуры

и спорта

Жамбылской области

Оджабергенова

г. _____



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Жанатасского

многоотраслевого колледжа

Н.Е. Туйтебаева

20 ____ г.

Дорожная карта

Прохождения государственное коммунальное казенное предприятие «Жанатасский многоотраслевой колледж» управления образования акимата Жамбылской области, участника проекта «Жас маман» процедуры оценки на соответствие требованиям зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями

(документ разработан в соответствии с пунктом 6 Дорожной карты по реализации проекта «Жас маман», с учетом рекомендации зарубежного партнера Sorgrano Group, привлеченного в 2020 году)

Мероприятия	Форма завершения	Сроки реализации	Ответственные за реализацию
1. Внешние ревизоры и сотрудничество	3	4	5
1.1 Проведение обсуждения со стейкхолдерами вопроса прохождения оценки организацией ТиПО	Протокольное решение	2021 г сентябрь-октябрь	Зам. директор УР – Д. Коданов Зам. директор УПР- Д. Саримбетова
1.2 Поиск зарубежных отраслевых ассоциаций/центров/советов/ профессиональных сообществ, признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями	Информация о центрах	2021 г	Зам. директор УР – Д. Коданов Зам. директор УПР- Д. Саримбетова Методист-Г. Утебаева Мастер-Г. Жумабаев
1.3 Проведение переговоров с зарубежной отраслевой ассоциацией/центра/совета/профессионального сообщества, признанного на международном уровне о возможности сотрудничества с целью прохождения оценки, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями	Выбор потенциальных поставщиков	Январь 2022 г	Зам. директор УР – Д. Коданов Зам. директор УПР- Д. Саримбетова Методист-Г. Утебаева Мастер-Г. Жумабаев

(кол-во, %)	
-количество мастеров производственного обучения (кол- во, %):	3
Перечень учебных и производственных корпусов с указанием площадей:	1 учебный корпус 7734,3 м ²
Количество обучающихся:	475
Библиотечный фонд:	17193
Из них:	
Общеобразовательная –	15093
Спец.предметы –	1485
Учебно-методическое пособие –	200
Электронные учебники –	125
Художественная литература -	290
Сведения о социальных партнерах:	
1. Наименование:	-филиал ТОО «Казфосфат» ГПКА «Каратау»,
Месторасположение:	Жамбылская область, г.Жанатас, ул Абая 126 мкр,дом.17
Руководитель:	Сарсенов М.Б.
Сфера деятельности:	Разработка фосфоритных месторождений открытым способом и их переработки
Сайт:	www.kazphosphate.kz
E-mail:	Nildibaeva.zH@kpp.kz
Телефон:	8-726-34-6-17-01
Дата заключения Договора о сотрудничестве:	2018 год
2. Наименование:	ТОО «ЕвроХим-Каратау»
Месторасположение:	г.Алматы,пр.Аль-Фараби17/1
Руководитель:	Бугаев В.С.
Сфера деятельности:	Разработка фосфоритных месторождений открытым способом и их переработки
E-mail:	eurohem.ru
Телефон:	8-726-34-6-49-00
Дата заключения Договора о сотрудничестве:	2018 год
3. Наименование:	ТОО «Асыл тұз»
Месторасположение:	Жамбылская область, г.Жанатас
Руководитель:	Ә.Ақназаров
E-mail:	sk-asiltuz
Телефон:	8 727 302 48 50

Сфера деятельности:	переработка сырья и изготовления готовых продукты
Дата заключения Договора о сотрудничестве:	2018 г
Специальности	0706000-Открытая разработка месторождений полезных ископаемых 0707000-Техническое обслуживание и ремонт горного электромеханического оборудования ископаемых (рудобогащение) 0709000-Обогащение полезных 0711000-Маркшейдерское дело 0911000-Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования 1302000-Автоматизация и управление (по профилю) 1304000-Вычислительная техника и программное обеспечение (по видам) 1305000 – Информационные системы (по областям применения)

I. Миссия и видение

Миссия – подготовка конкурентноспособных специалистов технического и технологического профиля, способных показать высокое качество подготовки в соответствии с требованиями рынка.

Видение - стать признанным в Казахстане и международном образовательном пространстве колледжем по подготовке профессиональных и конкурентноспособных специалистов для нужд высокотехнологичных отраслей промышленности, соответствующих требованиям общества и работодателей.

Ключевые ценности.

- 1.Ценность благополучия обучающихся, преподавателей и сотрудников колледжа.
- 2.Поощрение личностного роста и профессионального развития в условиях коллегиальности и доверия.
- 3.Ценность качества обучения, научных исследований и культ знаний.
- 4.Ценность справедливости, добросовестности, ответственности при подготовке будущих лидеров общества, которые будут вести свою деятельность в соответствии с высшими стандартами этики.
- 5.Ценность открытого, честного сотрудничества, способного нести ответственность за принятие решений для достижения конечного результата.

6.Ценность партнерства с общественностью, родителями обучающихся, работодателями, государственными и негосударственными структурами.

7.Ценность всех людей, как внутри, так и вне колледжа, независимо от их национальности, религии, пола или других факторов, не связанных с целями деятельности колледжа.

8.Ценность высокой репутации колледжа и его вклада в развитие системы образования и общества в целом.

4. Стратегические задачи к 2023 году.

Развивая систему стратегического менеджмента качеством образования, технологический колледж намерен:

- стать признанным лидером в подготовке квалифицированных специалистов для горных и перерабатывающей промышленности, химико-технологической отрасли экономики Республики Казахстан;
- стать базовым «Центром компетенции» по подготовке и переподготовке кадров для горных и перерабатывающей промышленности;
- совершенствовать инфраструктуру и материально-техническую базу, обеспечивающих высокое качество образовательной, культурной и социальной деятельности колледжа;
- формировать у выпускников колледжа высокий уровень профессиональных знаний и предпринимательских навыков, чтобы максимально полно удовлетворять запросы рынка труда региона и республики;
- содействовать укреплению духовно-нравственных ценностей Общенациональной патриотической идеи “Мәңгілік Ел” и культуры здорового образа жизни;
- расширить сеть профильных классов в школах г.Жанатас; проведение занятий со школьниками преподавателями колледжа;
- обеспечить оптимальные условия для свободного творчества, повышения уровня образования, профессионального совершенствования и самовыражения инженерно-педагогических работников и сотрудников колледжа.
-

II. Анализ текущей ситуации и управление рисками

2.1 Анализ внешней среды

Новую глобальную экономическую реальность и основные доминирующие тенденции в мировой экономике можно определить как:

- изменения в структуре рабочей силы с точки зрения повышения качества человеческого капитала в странах с динамично развивающейся экономикой;
- рост конкуренции за сырьевые ресурсы в мировой экономике;
- «зеленая экономика» и рост инвестиций в разработку ресурсосберегающих технологий;
- смещение от объема к эффективности инвестиций.

2.2 Анализ внутренней среды

Основной контингент обучающихся составляют выпускники школ Кызылординской, Южно-Казахстанской и Джамбульской областей.

Большинство обучающихся – это молодежь типичного возраста 15-22 лет, являющиеся выпускниками 9 и 11 классов и имеющие основное и среднее образование. Анализ социального статуса семей показывает их неоднозначность, т.к. есть дети из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. В региональном аспекте, есть дети из сельской местности, моногородов, областных центров и городов областного значения. Одним из основных моментов при выборе колледжа для таких учащихся является наличие общежития.

Анализ работы приемной комиссии показывает, что основной контингент поступающих составляют выпускники школ, с которыми организовано тесное сотрудничество по профориентационной работе.

2.3 Анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации (SWOT анализ)

S (Strenght) - сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы)	W (weakness) – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)
- Статус государственного учебного заведения и наличие лицензий. - Социальные партнеры представлены крупнейшими предприятиями региона. - Наличие государственного заказа. - Высококвалифицированный кадровый состав. - Развитые международные связи (участие в международных проектах).. - Попечительский совет с участием работодателей. - Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда. - Устойчивое финансовое положение. - Высокий показатель прохождения курсов повышения квалификации педагогических кадров. - Динамично развивающаяся материально-техническая база.. - Наличие общежития	- Недостаточное количество учебников по специальным дисциплинам на государственном языке. - Недостаточный опыт работы на производстве у молодых преподавателей и мастеров производственного обучения. - Недостаточный уровень реализации потенциала в научно-исследовательской работе(участие в конкурсах, финансируемых проектах). - Недостаточное участие работодателей в подготовке кадров - Отсутствие резервного фонда средств для приобретения оборудования, недостаточный уровень финансирования со стороны бюджета,

О (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	Т (threat) – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы)
1.Расширение образовательной деятельности в соответствии с потребностями работодателей. 2.Сотрудничество с НАО «Холдинг Кэсіпкор». 3.Перспектива расширения производства у социальных партнеров. 4.Открытие новых предприятий в регионе. 5.Расширение библиотечного фонда на государственном языке по специальным дисциплинам. 6.Усиление интеграции образования и производства 7.Увеличение со стороны государства финансирования международных проектов. 8.Активизация сотрудничества со стратегическими партнерами.	1.Отсутствие в стране производителей необходимого учебно-производственного оборудования. 2.Изменение демографической ситуации. 3.Появление новых конкурентов на рынке образовательных услуг. 4.Снижение уровня платежеспособности студентов и/или их родителей. 5.Снижение спроса на экономические специальности.

III. Стратегические направления развития: цели, задачи

Для успешной реализации намеченных целей колледж определил следующие стратегические направления.

1 Обеспечение качества образовательных услуг

развитие системы инновационного образования;

подготовка конкурентноспособных практикоориентированных специалистов для горно перерабатывающей, химико-технологической отрасли;

участие в проекте «Бесплатное профессионально-техническое образование для всех»;

использование современных механизмов контроля качества образовательных услуг (ОУПП, рейтинг, государственная аттестация, институциональная и специализированная аккредитация).

Целью колледжа в области развития программ подготовки по специальностям ТиПО являются достижение уровня удовлетворяющего потребности рынка труда, современного общества и потенциальных работодателей. До 2023 года будет расширен перечень специальностей с русским языком обучения, начнут внедряться системы частичной подготовки кадров на английском языке. Критерием качества подготовки кадров будут наличие у выпускников

современных знаний, основанных на последних достижениях науки и техники, наличие навыков практической работы по специальности, уровень развития междисциплинарных навыков и сформированности предпринимательского, социально-ответственного мировоззрения обучающегося. Потребность в открытии новых специальностей будет определяться исходя из уровня экономического развития региона.

Цель.1.Расширить портфель образовательных программ

Задача 1.1 Увеличить количество специальностей ТиПО

Подготовка кадров	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество специальностей колледжа	8	9	11	12	15

Задача 1.2 Увеличить долю обучающихся в группах с русским языком обучения и частично преподавания на английском языке

Подготовка кадров	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Доля обучающихся	1	1	1	2	4

Задача 1.2 Обеспечить реализацию обучения с применением дистанционных технологий

Подготовка кадров	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество специальностей колледжа	1	1	2	3	5

Цель 2. Увеличить количество обучающихся в колледже

Задача 2.1 Обеспечить сохранность контингента обучающихся

год	Всего обучающихся	Выпуск	Отчисленные без уважительных причин	% отчисл от общего числа обучающихся	% сохр контингента
2018-2019	411	25	-	6%	94%
2019-2020	428	16	-	4%	96%
2020-2021	435	19	-	4%	96%
2021-2022	472	21	-	4%	96%
2022-2023	475	15	-	3%	97%

Задача 2.2. Увеличить прием обучающихся по государственному образовательному

заказу.

год	Прием по государственному заказу			
	9 кл	11 кл	Итого	% увеличение или сокращение по сравнению с предыдущим годом
2018-2019	125	0	125	Увеличение 40%
2019-2020	110	45	155	Увеличение 19%
2020-2021	90	65	155	
2021-2022	105	0	105	
2022-2023	155	0	155	Увеличение 33%

Цель 3. Увеличить удельный вес специальностей с использованием инновационных технологий обучения

Задача 3.1. Увеличить вес специальностей с использованием инновационных технологий

год	Кол-во специальностей	Кол-во специальностей, охваченных инновационными технологиями	Удельный вес от общего кол-ва специальностей
2018-2019	8	2	22
2019-2020	9	2	2
2020-2021	11	3	27
2021-2022	12	12	100
2022-2023	15	15	100

Задача 3.2. Реализовать образовательные модули по формированию современных знаний, компетенций, практических и личностных навыков выпускника (количество модульных программ используемых в подготовке кадров)

год	Кол-во специальностей	Кол-во используемых модульных программ	% от общего числа специальностей
2018-2019	8	-	-
2019-2020	9	-	-
2020-2021	11	1	9
2021-2022	12	2	16
2022-2023	15	4	20

Задача 3.3. Внедрить принципы дуального обучения (количество специальностей, охваченных дуальным обучением)

Подготовка	2018-	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
------------	-------	-----------	-----------	-----------	-----------

кадров	2019				
Количество охваченных специальностей	2	2 (4 квалифик.)	2 (5 квалифик.)	3 (7 квалифик.)	9 (18 квалифик.)

4. Развитие научно-инновационной деятельности ИПР

постоянное повышение квалификации кадров (переподготовка, повышение квалификации, диссимиляция педагогического опыта, защита магистерских диссертаций, участие в научно-исследовательской работе и т.д.);
повышение качества научных исследований

Задача 4.1. Повышение квалификации педагогических кадров

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество преподавателей, успешно прошедших аттестацию	22	36	44	51	51
Доля преподавателей с высшей и первой категорией, %	63%	71%	89%	100%	100%
Доля магистров, %	-	-	50%	100%	100%

Повышение эффективности научной деятельности преподавателей

Задача 4.2 Увеличить количество и качество разработанного методического материала

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество электронных учебников и пособий	-	-	-	-	-
в том числе имеющих рецензию	-	-	-	-	-
имеющих лицензии					
Количество разработанного учебно-методического материала	12	14	16	18	18

Задача 4.3 Увеличить участие преподавателей в научно-практических конференциях

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество преподавателей, участвовавших на научно-практических конференциях	2	6	5	10	15
- областные	2	3	3	5	5
- республиканские	-	3	2	3	5
- международные	-	-	-	2	5

Задача 4.4. Разработать и внедрить практико-ориентированные факультативные курсы по специальностям

Повышение качества преподавания

Задача 3.5 Обеспечить 100% прохождение преподавателями курсов повышения квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Обеспечить прохождение стажировки на предприятиях преподавателями специальных дисциплин.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество преподавателей, прошедших повышение квалификации	-	15	11	12	20
Количество преподавателей, прошедших стажировку на предприятия в РК	-	15	11	12	20
Количество преподавателей, прошедших курсовую подготовку/ стажировку за рубежом	2	2	-	3	5

Задача 4.6 Добиться использования в учебном процессе ИКТ-технологии всеми преподавателями

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Доля преподавателей,	22	36	44	51	51

использующих ИКТ-технологии в учебном процессе к общему их количеству					
---	--	--	--	--	--

Задача 4.7 Увеличить количество инновационных технологий, применяющихся в обучении преподавателями

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
количество инновационных технологий	19	27	36	51	51

5. Политика личностного развития молодежи:

- укрепление духовно-нравственных ценностей Общенациональной патриотической идеи “Мәңгілік Ел” и культуры здорового образа жизни;
- воспитание самодостаточной и конкурентоспособной личности гражданина и патриота, владеющей как профессиональными, так и социальными компетенциями.

Цель.1. Разработка и реализация концепции воспитательной работы «Мәңгілік ел» с 2018-2019 учебного года.

Цель 2. Увеличить охват учащихся внеклассной занятостью

Задача 1. Привитие интереса к учебе путем увеличения количества кружков в колледже

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество кружков	5	6	8	12	16

Задача 2.2 Сотрудничество с различными организациями города на системной основе.

С целью реализации задач совместной воспитательной деятельности колледж сотрудничает с различными организациями: образовательными учреждениями, учреждениями культуры, здравоохранения, учреждениями физической культуры и спорта, правоохранительными органами.

Задача 2.3 Укрепление патриотического самосознания и гражданской активности студентов колледжа.

Охват студентов волонтерским движением, патриотической деятельностью.

Задача 2.4 Активизация профилактических мероприятий по пропаганде здорового образа жизни. Увеличение доли студентов, охваченных спортивными секциями

Цель 3. Повышение эффективности мероприятий по профилактике преступности и деструктивного поведения

Задача 3.1 Снижение количества правонарушений, среди студентов колледжа

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

1.4	Направление заявки для прохождения оценки в соответствии с требованиями зарубежной отраслевой ассоциации/центра/совета/профессионального сообщества, признанного на международном уровне	заявка	Март – июнь 2022 года	Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Гл. бухгалтер- А.Тойшибаева
1.5	Выбор зарубежной отраслевой ассоциации/центра/совета/профессионального сообщества, признанного на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями	Процедура закупа услуг	Июль – август 2022 г	Директор Н.Н.Туйтебаева
1.6	Заключение договора об оказании услуг по оценке организации ТПО	Договор	Июль – август 2022 г	Директор Н.Н.Туйтебаева, Гл. бухгалтер- А.Тойшибаева Мастер-Ф.Жумабаев
1.7	Создание рабочей группы из экспертов по внутреннему обеспечению качества	Приказ	Январь 2022 г	Директор Н.Н.Туйтебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов
1.8	Анализ недочетов и выполнение рекомендации возникших при подаче заявки на прохождение оценки, до перехода на следующий этап	Отчет	До декабря 2022	Директор Н.Н.Туйтебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Методист-Г.Утебаева Гл. бухгалтер- А.Тойшибаева Мастер-Ф.Жумабаев Руководители ЦМК
2. Внутренняя система обеспечения качества				
2.1	Разработка регламентирующей документации (Системы Менеджмента Качества, Политики и Процедуры и т.д.) в соответствии с критериями оценки проводимой отраслевой ассоциации/центра/совета/профессионального сообщества, признанного на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями	Документация утверждения руководством	4 квартал 2022 года 1-2 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туйтебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Методист-Г.Утебаева Мастер-Ф.Жумабаев Руководители ЦМК
2.2	Разработка/актуализация образовательных программ и УМК в соответствии с требованиями зарубежных отраслевых ассоциаций / центров / советов / профессиональных сообществ, признанных на	Учебная программа	4 квартал 2022 года 1-2 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туйтебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР-

Количество правонарушений	3	2	2	0	0
---------------------------	---	---	---	---	---

Задача 3.2 Снижение доли студентов, находящихся на внутреннем контроле от общего количества студентов колледжа

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Студенты, находящиеся на внутреннем контроле, %	12	12	10	5	0

Задача 3.3. Совершенствовать программу стажировки и переподготовки кадров за рубежом и на базе предприятий с иностранным участием

Подготовка кадров	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Количество педагогов, прошедших стажировку и переподготовку за рубежом	2	2	-	3	4

IV. Ожидаемые результаты

1. Достижение заданного качества подготовки специалистов среднего звена.
2. . Повышение доступности ТиПО, направленное на удовлетворение потребностей населения.
3. Формирование среднего профессионального образования в системе непрерывного образования при сохранении его практико-ориентированной направленности.
4. Укрепление связи системы ТиПО с работодателями, повышение эффективности социального партнерства.
5. Создание единой информационной среды колледжа обеспечивающей доступ к информации о колледже, образовательным программам, приеме и трудоустройстве выпускников.
6. Создания нового поколения учебной, учебно-методической и методической литературы.
7. Формирование стабильного, высококвалифицированного инженерно-педагогического коллектива, обновление преподавательского состава.

8. Формирование системы профессиональной подготовки кадров для ТиПО, повышение образовательного уровня преподавателей, руководителей структурных подразделений и руководящего состава колледжа.

9. Создание в колледже условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся, оказания помощи студентам, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социологической помощи.

10. Внедрение инструментов оценки качества обучения выпускников колледжа на основе взаимодействия с работодателями.

11. Создание системы подготовки специалистов, стабильно обеспечивающих потребности Жамбылской области, других регионов РК.

12. Достижение соответствия между потребностями рынка труда и объемами подготовки специалистов в колледже.

V. Стратегическая карта организации.

Документ первого уровня системы государственного планирования (далее-СПП)	Документ второго уровня СПП	Документ третьего уровня	Ключевые показатели деятельности (далее -КПД) организации ТиППО, предусмотренные стратегическим планом
Стратегия развития Казахстана до 2050 года Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года	Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» Государственная программа «Цифровой Казахстан»	Дорожная карта развития учебных заведений технического и профессионального образования Жамбылской области на 2018-2022 гг	КПД 1 «Развитая инфраструктура учебного заведения» КПД 1.1. Оснащение и переоборудование мастерских и лабораторий учебного заведения КПД 1.2 Использование системы электронного обучения КПД 1.3 Обеспечение учебников, учебно-методической и научной литературы на государственном языке
Стратегия	Государственная	Дорожная карта	КПД 2

развития Казахстана до 2050 года Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года	программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» Государственная программа «Цифровой Казахстан»	развития учебных заведений технического и профессионального образования Жамбылской области на 2018-2022 гг	«Высококвалифицированный коллектив преподавателей и мастеров производственного обучения» КПД 2.1 Повышение квалификации руководящего состава учебного заведения (менеджеров) по программе для управленческого состава КПД 2.2 Повышение квалификации преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения КПД 2.3 Доля высококвалифицированных педагогических работников, имеющих высшую и первую категории, от общего количества педагогов
Стратегия развития Казахстана до 2050 года Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года	Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» Государственная программа «Цифровой Казахстан»	Дорожная карта развития учебных заведений технического и профессионального образования Жамбылской области на 2018-2022 гг	КПД 3 «Квалифицированные специалисты, обученные по новым образовательным программам (ОП) в соответствии с международными стандартами» КПД 3.1 Отбор специальностей, для внедрения по ним компетенций WSK КПД 3.2 Переработка содержания и создание учебно-методического комплекса дисциплин и модулей КПД 3.3 Использование обновленного учебно-методического комплекса дисциплин и ОП в учебном процессе колледжа
Стратегия развития Казахстана до 2050 года Стратегический план	Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-	Дорожная карта развития учебных заведений технического и профессионального образования	КПД 4 Активное взаимодействие с социальными партнерами КПД 4.1 Заключение договоров о взаимном сотрудничестве с

развития Республики Казахстан до 2025 года	2025 годы, Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» Государственная программа «Цифровой Казахстан»	Жамбылской области на 2018-2022 гг	приоритетными социальными партнерами КПД 4.2 Привлечение приоритетных социальных партнеров к разработке РУП КПД 4.3 Организация и прохождение стажировок преподавателями спецдисциплин на базе предприятий
Стратегия развития Казахстана до 2050 года Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года	Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» Государственная программа «Цифровой Казахстан»	Дорожная карта развития учебных заведений технического и профессионального образования Жамбылской области на 2018-2022 гг	КПД 5 «Высокий престиж колледжа в регионе» КПД 5.1 Содействие в организации и проведении региональных конкурсов профмастерства КПД 5.2 Отбор и подготовка обучающихся для участия в национальных чемпионатах WorldSkills Kazakhstan КПД 5.3 Прохождение процедуры международной аккредитации

VI. Ключевые показатели деятельности

КПД (ключевые показатели деятельности)	Ед.изм	2021	2022	2023	2024	2025
	2	3	4	5	6	7
КПД 1.1 Оснащение и переоборудование мастерских и лабораторий учебного заведения	Количество оснащенных и переоборудованных мастерских и лабораторий		6		8	9

	учебного заведения					
КПД 1.2 Использование системы электронного обучения	Процент использования системы электронного обучения	5%	15%	50%	75%	100%
КПД 1.3 Обеспечение учебников, учебно- методической и научной литературы на государственном языке	Доля учебников, учебно- методической и научной литературы на государственном языке в общем библиотечном фонде %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
КПД 2.1 Повышение квалификации руководящего состава учебного заведения (менеджеров) по программе для управленческого состава	Процент руководящего состава, прошедших обучение по повышению квалификации руководящего состава к общему количеству ИПР колледжа	25 %	30 %	50 %	75 %	100 %
КПД 2.2 Повышение квалификации преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения	Процент преподавателей, прошедших обучение по актуализированным программам от общего количества преподавателей	25%	30%	50 %	75%	100%
КПД 2.3 Доля высококвалифицирован ных педагогических работников, имеющих высшую и первую категории, от общего количества педагогов	Процент высококвалифицир ованных педагогических работников, имеющих высшую и первую категории, от общего количества педагогов	60%	65%	70%	70%	75 %
КПД 3.1 Отбор специальностей, для внедрения по ним компетенций WSK	Процент отобранных специальностей		10%	20%	20%	30%

КПД 3.2 Переработка содержания и создание учебно-методического комплекса дисциплин и модулей	Процент переработанного содержания и создания учебно-методического комплекса дисциплин и модулей на каждую отобранную ОП	60 %	80 %	90 %	100%	100%
КПД 3.3 Использование обновленного учебно-методического комплекса дисциплин и ОП в учебном процессе колледжа	Процент использования обновленного учебно-методического комплекса дисциплин и ОП в учебном процессе колледжа на каждую отобранную ОП	100%	100%	100%	100%	100%
КПД 4.1 Заключение договоров о взаимном сотрудничестве с приоритетными социальными партнерами	Количество заключенных договоров о взаимном сотрудничестве с приоритетными социальными партнерами	2	3	3	4	4
КПД 4.2 Привлечение приоритетных социальных партнеров к разработке РУП	Количество привлеченных приоритетных социальных партнеров к разработке новых РУП	3	3	3	5	5
КПД 4.3 Организация и прохождение стажировок преподавателями спецдисциплин на базе предприятий	Процент преподавателей спецдисциплин, прошедших стажировку на базе предприятий	10	10	15	15	15
КПД 5.1 Содействие в организации и проведении региональных конкурсов профмастерства	Количество проведенных внутриколледжских конкурсов профмастерства	1	2	2	2	3
КПД 5.2 Отбор и	Количество	1	2	3	4	5

подготовка обучающихся для участия в национальных чемпионатах WorldSkills Kazakhstan	отобранных и подготовленных обучающихся для участия в национальных чемпионатах WorldSkills Kazakhstan					
КПД 5.3 Прохождение процедуры международной аккредитации	Процент прохождения процедуры национальной институциональной аккредитации					100

VII. Система управления рисками в рамках стратегических направлений

№ п/п	Возможные угрозы	Описание риска и их последствия	Мероприятия по предупреждению риска	Реагирование компании в случае наступления риска
Риск не достижения Стратегического направления				
1	Срыв сроков поставки оборудования из-за увеличения стоимости, закрытия границ, введения карантинных мер.	Отставание от графика реализации	Предусмотреть дополнительные софинансирование со стороны добровольных меценатов, попечительского совета	Ведение переговоров с поставщиками и оператором программ
2	Большая текучесть кадров	В связи с отсутствием контингента по образовательной программе отток кадров на производство или в другие учебные заведения	Проводить профориентационные работы по набору контингентов по образовательной программе	Содействие в переподготовке преподавателей и мастеров производственного обучения для обеспечения полной занятости в учебном заведении
3	Отсутствие специалистов работающие с новыми оборудованиями	Несвоевременное внедрение учебного оборудования в учебный процесс	Проведение стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения	Приглашение специалистов с производства для проведения обучающих семинаров в учебном заведении

				и введение в эксплуатацию
4	Невыполнение графика по разработке и внедрению образовательных программ в соответствии с международными стандартами	Несвоевременное внедрение новых образовательных программ в учебный процесс	Проведение курсов повышения квалификации для преподавателей и мастеров производственного обучения	Организация семинаров, вебинаров, конференций с разработчиками и консультантами для рабочей группы по разработке ОП
5	Нежелание участия социальных партнеров в индустриальном и попечительском совете	Не выполнение функциональных обязанностей членами совета		
6	Не признание колледжа международными отраслевыми ассоциациями, не прохождение международной аккредитации	Возникновение дополнительных финансовых затрат	Создание рабочих групп по подготовке к международной аккредитации в рамках реализации дорожной карты	Организация семинаров, вебинаров, конференций с аккредитационными агентствами с рабочей группой

	международном уровне, для получения права сертификации обучающихся			Д.Саримбетова Методист-Г.Утебаева Руководители ЦМК
2.3	Закуп Оборудования, Инструментов и Материалов (при необходимости)	План Закупа	В течении 2021- 2022 года	Директор Н.Н.Туитебаева, Гл.бухгалтер- А.Тоїишбаева Мастер-Г.Жумабаев
2.4	Подготовка помещений в соответствии с требованиями (при необходимости)	Отчет/Справка	В течении 2022 года	Директор Н.Н.Туитебаева, Зам директор ХЧ- М.Бимуратова Мастер-Г.Жумабаев
3. Требования к персоналу				
3.1	Обучение администрации, методистов	Сертификат	В течении 2022 года	Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Методист-Г.Утебаева
3.2	Обучение и сертификация педагогов	Сертификат	В течении 2022 года	Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Методист-Г.Утебаева
4. Этапы оценки				
4.1	Предварительный визит/аудит/обучение группы внутренних экспертов организации ТипО	Заключение аудиторской комиссии	1 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туитебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова
4.2	Подготовка внутреннего отчета по самооценке	Отчет по самооценке	1 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туитебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова
4.3	Собеседование с членами рабочей группы по внутреннему обеспечению качества	Информация	1 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туитебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова

4	Проверка материально-технической базы организации ТиПО	Отчет	1 квартал 2023 года	Директор Н.Н.Туйтебаева, Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Зам директор ХЧ- М.Бимуратова
5. Проведение оценки				
5.1	Внедрение учебных программ	Утвержденные Учебные Программы	3 квартал 2023 года	Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова
5.2	Заключительный Аудит	Сертификат, Письмо	3-4 квартал 2023 года	Зам. директор УР – Д.Коданов Зам.директор УПР- Д.Саримбетова Гл. бухгалтер- А.Тошшибаева
6. Пост-оценочный период				
6.1	Пост-оценочный мониторинг в зависимости от условий организации проводящей оценку	Сертификат	Согласно рекомендациям	Директор Н.Н.Туйтебаева

Государственное коммунальное казенное предприятие
«Жанатасский многоотраслевой колледж»
управления образования акимата Жамбылской области»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления
образования акимата
Жамбылской области


Сейтмухаметов Т.М. Т.М. Ходжабергенова
«20» _____ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа
Н.Е. Туйтебаева Н.Е. Туйтебаева
«28» август 2019 г



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ЖАНАТАССКОГО МНОГООТРАСЛЕВОГО КОЛЛЕДЖА
на 2019-2023 годы

г. Жанатас

Содержание

Введение

- I. Миссия и видение**
- II. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ**
 - 2.1 Анализ внешней среды**
 - 2.2 Анализ внутренней среды**
 - 2.3 Анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации (SWOT)**
- III. Стратегические направления развития: цели, задачи.**
- IV. Ожидаемые результаты**
- V. Стратегическая карта организации**
- VI. Ключевые показатели деятельности организации**
- VII. Система управления рисками в рамках стратегических направлений**

Введение

Стратегический план развития ГKKП Жанатасского многоотраслевого колледжа на период 2019-2023 гг. опирается на всесторонний глубокий объективный анализ, представляет собой развернутую, аналитически осмысленную концепцию, конкретизированную по содержанию, этапам, формам и времени их выполнения.

Программа определяет цели и задачи, направления и механизмы инновационной деятельности колледжа по переходу к современной модели профессионального образования с учётом приоритетов и стратегии развития региональной экономики. Программа является основой планирования, оценки эффективности и результативно-системных изменений в колледже, ориентированных на повышение качества и доступности профессионального образования, подготовку компетентных кадров, способных оказать позитивное влияние на инновационно-технологическое и индустриальное развитие региона.

Стратегический план развития (далее - План) Жанатасского многоотраслевого колледжа разработан в соответствии:

- Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года
- Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года №1118
- Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 1 августа 2014 года № 874
- Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства
- Программа лидера нации «100 конкретных шагов»
- Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2014 - 2018 годы, утвержденный приказом 15 декабря 2014 года № 520
- Стратегия развития некоммерческого акционерного общества «Холдинг «Кәсіпқор» на 2012 - 2021 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2011 года № 1751
- Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы
- ГОСО. Утвержден Постановлением Правительства РК № 1080 от 23.08.2012 г.
- Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования
- Типовые правила деятельности организаций образования. Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 мая 2013 года № 499

- Государственная программа форсированного индустриально-инновационного развития,
- ежегодные Послания Главы и другие.
- План является основой деятельности колледжа.

Исполнители и соисполнители Плана: педагогический коллектив, студенты и их родители, социальные партнеры.

Начало реализации Плана: 01.09.2019 г.

Результаты поэтапного выполнения Плана рассматриваются на заседаниях Педагогического совета и Попечительного совета. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Плана осуществляется в соответствии с решениями органов управления колледжа. Выполнение Плана обеспечивается как объемами финансовых бюджетных средств, необходимых для функционирования и развития колледжа.

Стратегический план развития на 2019-2023 гг. содержит миссию, видение, основные направления работы колледжа, определяет цели, задачи направленные на реализацию миссии.

Основной частью стратегического плана является

- реализация Дорожной карты по внедрению проекта «Бесплатное ТиПО для всех» для достижения этого проекта необходимо укрепление материально-технической базы колледжа;
 - обеспечение лабораторного комплекса и мастерских современным оборудованием, а также создание лабораторий и производственных мастерских коллективного доступа.
 - Внедрение модульного обучения с 2019-2020 уч.года
 - 50% вариативности (дуальное обучение до 80%)
 - Освоение до 3-х родственных квалификации
 - Мобильность выпускников колледжа
 - Интеграция в модули – формирование компетенции
 - Внедрение трехязычия
 - Профориентация среди учащихся школ и молодежи NEET которые не имеют квалификацию по Жамбылской области
 - В рамках стандарта госуслуг внедрения автоматизации всех госуслуг для ТиПО информатизация образовательного процесса,
- Участвуя в выполнении основной цели, поставленной Главой государства, Лидером нации Н.А. Назарбаевым
- «К 2050 году войти в число 30-ти самых развитых государств мира»;
 - желая активно участвовать в реализации Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 гг.;
 - стремясь внести свой вклад в развитие системы технического и профессионального образования Республики Казахстан;

Особое место в программе развития занимает формирование единого воспитательного пространства, централизация культурно-массовой работы, ориентированные на всестороннее развитие личности обучающегося и развитие ключевых компетенций, необходимых для успешной адаптации в современном обществе.

Контроль за реализацией содержания Программы осуществляется администрацией колледжа, директором колледжа. Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседаниях Совета колледжа

Полное наименование колледжа:	Государственное коммунальное казенное предприятие «Жанатасский многоотраслевой колледж» управления образования акимата Жамбылской области»
Форма собственности (государственная, негосударственная):	Государственная
Место расположения (область, город, улица, дом):	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Жанатас 5 мкр дом 1
Год создания:	29 август 2007 года
Проектная мощность (на сколько студентов рассчитан колледж):	1260
Свидетельство о государственной перерегистрации юридического лица БИН:	БИН 070940004651 Регистрационный номер №115-1919-08-ГП
Государственная лицензия на занятие образовательной деятельностью:	Образовательной деятельностью в сфере технического и профессионального, после среднего образования
Директор (Ф.И.О. полностью)	Туйтебаева Нурландия Ералиевна
Количество инженерно-педагогических работников, всего:	51
Из них:	43
-количество штатных педагогов (все-го):	
В том числе педагогов:	15
-высшей категории (кол-во, %)	
-первой категории (кол-во, %)	17
-второй категории (кол-во, %)	15
-без категории (кол-во, %)	4
-имеющих степень магистра (кол-во, %)	2
-с практическим опытом работы	5