

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
Государственное коммунальное казенное предприятие  
«Алматинский государственный колледж энергетики и электронных технологий»  
Управления образования города Алматы



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Т.Тайтулеев

2021 г.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ  
ГККП "Алматинский государственный колледж  
энергетики и электронных технологий"  
Управления образования города Алматы  
на 2021-2025 годы

Рассмотрен и одобрен на заседании

Педагогического совета колледжа

«17» 02 2021 г.

Протокол № 3

г. АЛМАТЫ, 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ:

стр.

### Введение

1. Миссия и видение.....	4
2. Анализ текущей ситуации и управление рисками.....	6
2.1. Анализ внешней среды.....	6
2.2. Анализ внутренней среды.....	7
2.3. Анализ сильных и слабых сторон в деятельности колледжа (SWOT).....	10
3. Стратегические направления развития: цели, задачи.....	12
4. Ожидаемые результаты.....	14
5. Стратегическая карта организации .....	17
6. Ключевые показатели деятельности колледжа.....	19
7. Система управления рисками в рамках стратегических направлений.....	23

## ВВЕДЕНИЕ

В Казахстане реализуется комплекс системных мер по развитию образования и науки. В 2015 году республика приняла на себя обязательства по достижению Целей устойчивого развития Организации Объединенных Наций до 2030 года, в т.ч. 4-й Цели, которая предполагает обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрения возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Для ее достижения определены основные направления развития образования в мире: обеспечение предшкольной подготовки, модель 12-летнего школьного образования, развитие у учащихся навыков 21 века, равный доступ к недорогому и качественному ТiПО и высшему образованию. Указанные направления являются приоритетными и для казахстанской системы образования.

В 2017 году Казахстан стал участником двух профильных комитетов ОЭСР - Комитета образовательной политики и Комитета по научной и технологической политике, что свидетельствует о международном признании достижений казахстанской системы образования.

Однако в отечественной системе образования и науки имеется ряд актуальных вопросов, требующих решения. Оценка уровня грамотности и компетенций населения Казахстана свидетельствует о значительном отставании от многих стран мира. По результатам Программы международной оценки компетенций взрослых (16-65 лет) ОЭСР (PIAAC), Казахстан занял 34-е место по читательской, 33-е - по математической грамотности (из 39 стран) и 32-е - по грамотности в сфере информационно-коммуникативных технологий (из 36). Результаты Казахстана намного ниже среднего показателя стран-участниц ОЭСР и Российской Федерации (9-е место по читательской и 15-е - по математической грамотности). При неизменности этого положения в системе образования и науки в обозримой перспективе неизбежны дальнейшее ухудшение качества национального человеческого капитала, депрофессионализация кадров и снижение экономического потенциала страны.

Необходимы срочные меры по дальнейшему развитию системы образования и науки в соответствии с лучшими отечественными и мировыми практиками. Так, например, согласно обзору политик стран-членов и партнеров ОЭСР (Education Policy Outlook, 2018), фокус современной государственной политики в образовании концентрируется в шести областях: 1) равенство и качество, 2) подготовка обучающихся к будущему, 3) улучшение организаций образования, 4) система оценивания, 5) управление и 6) финансирование. При этом страны акцентируют свои усилия на решении наиболее важных задач в зависимости от уровня текущего развития и имеющихся возможностей. В рамках указанных областей большинство стран выделяют следующие приоритеты:

- выравнивание возможностей обучающихся вне зависимости от социально-экономического статуса семьи;
- обеспечение соответствия навыков выпускников требованиям экономики;
- профессиональное развитие и высокий статус педагогов;
- вовлечение работодателей в подготовку кадров;
- оценка системы образования и организаций образования;
- построение эффективной структуры управления; выстраивание коммуникаций с заинтересованными сторонами; эффективное использование финансовых ресурсов.

В своей деятельности колледж ориентируется на решение задач, которые обозначены в Государственной программе развития образования и науки в Республике Казахстан на 2020–2025 годы:

- повышение глобальной конкурентоспособности казахстанского образования и науки, воспитание и обучение личности на основе общечеловеческих ценностей;

- обеспечение высокого статуса профессии педагога, модернизация педагогического образования;
- обеспечение безопасной и комфортной среды обучения;
- внедрение обновленной системы оценки качества обучающихся, педагогов и организаций образования на основе лучших практик;
- обеспечение преемственности и непрерывности профессиональной подготовки в соответствии с потребностями экономики и региональными особенностями;
- повышение участия партнеров в подготовке кадров под требования экономики;
- обеспечение интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития обучающегося;
- улучшение материально-технической оснащенности и цифровой инфраструктуры.

В этом отношении стратегическое планирование, прогнозирование и предвидение перспективы, использование программно-целевых методов управления приобретают особую значимость для колледжа. Только на их основе возможны выработка устойчивой траектории развития учебного заведения и определение его перспективы. Самокритичный анализ ситуации, целевые программы, перспективные и текущие планы, объективная оценка ресурсного потенциала, поиск стратегических партнеров становятся эффективными инструментами деятельности колледжа и его структурных подразделений. Новые требования рынка труда, становление общества, основанного на знаниях, нарастающая конкуренция заставляют учебное заведение выстраивать концепции своего развития, анализировать и наращивать свои конкурентные преимущества и определять ту стратегию, которая обеспечит их устойчивое развитие.

При определении приоритетов развития Колледж руководствуется списком стратегических документов страны - ежегодными Посланиями Президента Республики Казахстан народу Казахстана. Стратегия «Казахстан - 2050», Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2025 года, Государственной программой развития образования Республики Казахстан на 2020-2025 годы, План нации - 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства, Стратегия развития некоммерческого акционерного общества «Talar» на 2020 – 2029 годы.

## **1. МИССИЯ И ВИДЕНИЕ**

Создание беспрецедентной образовательной площадки по комплексной подготовке специалистов новой формации, соответствующую мировым стандартам, обеспечивающую признание наших выпускников во всех регионах нашей страны и за рубежом через единство учебной, научной, творческой деятельности, позволяющей студентам приобрести глубокие теоретические знания, профессиональные навыки, в полной мере реализовать свой потенциал.

Миссией колледжа является подготовка конкурентоспособных кадров, адекватно реагирующих на современные процессы глобализации и способных стать лидерами в избранной области профессиональной деятельности. Принципиальные особенности миссии колледжа состоят в реализации государственной политики в области образования и науки, обеспечивающей подготовку востребованных на рынке труда специалистов для реализации государственной программы форсированного индустриально инновационного развития страны.

Алматинский государственный колледж энергетики и электронных технологий стремится дать молодому поколению не только профессиональные знания, но и возможность свободно ориентироваться в мире современных социальных ценностей. Свою миссию колледж видит в совершенствовании национального образования, в воспитании патриота своей страны.

С этой целью мы установили целевой приоритет - качественная подготовка будущего специалиста, объединение интересов организации образования, бизнеса и экономики Республики Казахстан

## **2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**

### **Анализ внешней среды**

Город Алматы является крупнейшим городом страны, ядром Алматинской агломерации, донором республиканского бюджета, занимая на протяжении продолжительного периода лидирующее положение среди других регионов страны по объему валового регионального продукта (далее – ВРП). Однако Алматы уступает аналогичным городам в развитии промышленности в несколько раз, поэтому существует потенциал роста в данном секторе.

#### *Промышленность*

Промышленность города Алматы представлена 1 542 предприятиями, из которых 7,1% относятся к категории крупных и средних. Они составляют основу индустрии города, производя 77,5% объема промышленной продукции.

Основной проблемой отрасли промышленности в городе является низкая производительность труда, а также незначительные объемы, которые делают показатели отрасли зависимыми от запуска отдельных предприятий. Для дальнейшей поддержки развития отраслевой промышленности в городе реализуется проект «Создание индустриальной зоны в Алатауском районе города Алматы».

#### *Энергосбережение и повышение энергоэффективности*

Реализация мер по энергосбережению в настоящее время является одним из основных инструментов модернизации промышленности, жилищно-коммунального хозяйства и транспортного сектора. Успешная реализация мер по энергосбережению и повышению энергоэффективности обеспечивает энергетическую и экологическую безопасность, а также повышение конкурентоспособности экономики города Алматы.

#### *Инновации*

Государство оказывает поддержку инновационному развитию в регионе. Одной из таких мер для формирования платформы развития научно-исследовательского и инновационного потенциалов является создание СЭЗ «Парк Инновационных Технологий». Основной целью является привлечение новых технологий, поддержка и рост новых предприятий в сферах ИТ и телекоммуникаций, электроники и приборостроения, ресурсосбережения, эффективного природопользования и т.д.

#### *Электроэнергетика*

С учетом значительной доли поставки электроэнергии из-за пределов Алматинского региона и ожидаемому дальнейшему увеличению потребителя за счет роста экономики и численности населения, необходимо особое внимание уделять сокращению энергоёмкости ВРП.

В настоящее время уровень обеспеченности услугами централизованного электроснабжения города составляет 100%.

Существующая система электроснабжения характеризуется высоким уровнем износа и потерь. В республиканской структуре показатель износа электросетей в Алматы является одним из самых высоких, уступая лишь Алматинской и Павлодарской областям. Большой процент износа городских электросетей указывает на необходимость значительной и масштабной модернизации системы.

## Анализ внутренней среды

Алматинский государственный колледж энергетики и электронных технологий, как стартовая ступень на пути к овладению профессией, обеспечивает подготовку специалистов технического и профессионального образования в сфере энергетики. Основные принципы деятельности колледжа – это ориентир на результат обучения в зависимости от потребностей работодателей, реализация требований ГОСО РК, обеспечениепрозрачности и сопоставимости образовательных программ.

Колледж осуществляет поэтапную модернизацию образования с целью эффективного использования имеющихся ресурсов:

- сертификация системы менеджмента качества колледжа на соответствие международному стандарту ИСО 9001:2016;
- создание центра компетенций, усовершенствование деятельности ресурсного центра;
- проведение институциональной и специализированной аккредитации;
- преобразование колледжа в колледж международного уровня.

Колледж осуществляет свою деятельность на основе Закона РК «Об образовании», Типовых правил деятельности организации образования, реализующих образовательные программы ТиППО, утвержденными постановлением правительства РК, Устава колледжа. Структурные подразделения, обеспечивающие качественную организацию учебно-воспитательной и административной работы, определены в штатном расписании. Педагогический Совет и администрация осуществляют общее руководство деятельностью колледжа, за исключением решения вопросов, отнесенных законодательством и Уставом к компетенции Попечительского Совета. Внутренняя детализированная структура утверждается приказом директора.

На базе колледжа работает учебно – методическое объединение по профилю «Энергетика» (приказ МОиН РК от 23.09.2016 №572). Согласно плана УМО совместно с НАО «Талар» ежегодно проводится следующая работа:

- разработаны учебные пособия, УМК, МР по профилю «Энергетика»;
- проведены экспертизы образовательных программ, тестовых заданий по специальностям профиля;
- проведены семинары по вопросам утверждения макетов типовых учебных планов и образовательных программ, по уточнениям в классификаторе и перечне специальностей и квалификаций ТиППО;
- ведется консультативно - информационное сотрудничество УМО по профилю «Энергетика» с колледжами Республики.

АГКЭиЭТ как УМО строит свою работу на принципах равноправия всех входящих в него представителей организаций ТиППО, коллегиальности руководства, гласности принимаемых решений.

В настоящее время колледж осуществляет подготовку по 7 специальностям ТиППО и контингент студентов составляет 1582 чел. Подготовка специалистов ведется по очной и заочной формам обучения, языки обучения – государственный и русский.

Кадровый потенциал колледжа соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым при лицензировании образовательной деятельности. Количество преподавателей с категориями из числа штатных составляет 88%, из них высшей категории - 41 преподавателей, первой категории – 21 преподавателей, второй категории - 18, магистров - 33, мастеров ПО -20, кандидатов наук - 2.

Педагогическая деятельность направлена на реализацию миссии колледжа, а также целей и задач в процессе своей деятельности по направлениям:

- образовательная;
- учебно-методическая;

- научно-исследовательская;
- воспитательная;
- организационная;
- профориентационная.

Свидетельством результативности и признания достижений преподавателей и сотрудников колледжа на международном, республиканском и городском масштабе являются государственные награды Почетные грамоты МОН РК, нагрудные знаки «Почетный работник образования РК», «Ы.Алтынсарина», почетные грамоты управления образования г.Алматы.

Данные по повышению квалификации за последние годы говорят о том, что в колледже этому аспекту уделяется достаточное внимание и из года в год количество преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации растет:

- 2018-2019 учебный год – 44 (39%)
- 2019-2020 учебный год – 62 (74%)

За последние пять лет преподаватели и мастера ПО прошли международную стажировку в Японии, Англии, Сингапуре, Германии и в странах ближнего зарубежья.

В колледже с 2012 года реализуется программа обучения с элементами дуальной системы на предприятиях: АО «Алматы Жарык компаниясы», ТОО «АлматыЭнергоСервис», ТОО «Фабрика света», ТОО «DOC Co.LTD» и др.

Коллектив колледжа стремится стать ведущим учебным заведением в республике по подготовке специалистов для энергетической отрасли.

Достижения:

- обладатель Гран-при Республиканского конкурса «Лучшее учебное заведение ТиПО» по подготовке кадров для энергетической отрасли;
- обладатель гранта Всемирного Банка развития 2014, 2015 гг.;
- обладатель международного сертификата ISO 9001:2016;
- учебное заведение включено в число 10 ведущих колледжей страны по реализации Плана нации «100 конкретных шагов» Президента РК Н. Назарбаева -2015 год;
- обучение по дуальной системе с 2011г. и модульным образовательным программам;
  - более 60 преподавателей и мастеров ПО прошли курсы повышения квалификации и стажировку в 19 странах мира;
  - заключены договоры по прохождению практики с дальнейшим трудоустройством с более чем 50 предприятиями;
  - с 2016 колледж является УМО по профилю «Энергетика»;
  - преподаватели колледжа являются авторами типовых учебных программ по общеобразовательным и социально-экономическим дисциплинам;
  - 1 место на городском конкурсе «Лучший педагог 2015» – преподаватель энергетических дисциплин Булшекбаева Г.Б.;
  - 1 место на республиканском конкурсе интерактивных уроков 2016 г. – преподаватель радиотехнических дисциплин Сагитов Д.Г.;
  - 1 место на республиканском чемпионате профессионального мастерства «WorldSkills Kazakhstan - 2016» по компетенции «Электромонтажные работы» - студент Орынбай Саламат;
  - 1 место в Республиканском конкурсе, проведенном в рамках реализации Государственной Программы развития образования и науки РК на 2016-2020 гг. «Успешный менеджер - 2017» - директор Тайтулеев Т.М.;
  - 1 место в городском конкурсе «Лучший педагог 2018» – преподаватель энергетических дисциплин Абильмажинова А.Ж.;
  - 3 место на республиканском чемпионате «Worldskills Kazakhstan-2018» по компетенциям «Электромонтажные работы» студент Нурсеит Бегалы;

- 1 место в городском конкурсе эссе «Роль молодежных организаций в формировании антикоррупционной культуры» среди студентов ТиПО, студент Камбар Даурен, руководитель Ушурова Г.А. -2018 год;
- Гран-при в республиканском конкурсе «Лучшее внеклассное мероприятие-2018 год» преподаватель - Абдрасилова З.Т., организатор: учебный центр «Дарабоз»;
- 2 место в VIII городской деловой экономической игре «Я - предприниматель» среди студентов колледжей г. Алматы, команда колледжа под руководством Абдрасиловой З.Т., 2018 год;
- 2 место преподавателя Солтабаевой К.Е. в Республиканском дистанционном конкурсе «Лучший открытый урок-2018», организованный интеллектуальным образовательным порталом «Мурагер»;
- 1 место в Республиканской Супер – лиге «Жайдарман - 2020» (выход в высшую лигу), команда колледжа;
- 1 место в чемпионате РК по футзалу среди колледжей (2017, 2018 гг.);
- 1 место в чемпионате г. Алматы по футзалу среди студентов колледжей- 2007-2019 гг.;
- 1 место команда «Энергоколледж» в чемпионате г.Алматы по футзалу среди любителей -2019, 2 место в 2018 году, 1 место в 2020 г.;
- 3 место в республиканском турнире среди лучших команд РК, г.Астана-2018 год ;
- 23 призовых мест в городском конкурсе научных работ среди студентов колледжей «Тұран – Үміті-2019» ;
- 3 место в республиканской конференций «Science and bussines» - Шабден Еламан-2019 год;
- 2 место в городской научно-практической конференции «Информационная технология – новые горизонты развития» - Какенов Бектұрсын - 2019;
- 1 место в конкурсе «Жас маман» преподаватель общественных дисциплин Нургальдиева А.Р – 2019 г.  
1 место по городу Алматы и 9 место по республике занял студент 4 курса, президент СС «Ұлағат», председатель городской волонтерской организации «Almaty Volunteers» Сахи Бекембай Нұрланұлы в проекте «ТОП 100 студентов колледжей Республики Казахстан»;
- Команда «Энерго жастары» стала Чемпионом Премьер Лиги КВН Казахстана в г.Нур-Султан 2020 г.;
- 1 место в республиканском конкурсе вайнов «Специальность вчера, сегодня, завтра» - студент 4 курса Еркежан Еркенханкызы 2020 г.;
- диплом III степени за участие в Международном конкурсе портфолио «Лидер-Педагог 2020» - преподаватель специальных дисциплин Булшекбаева Г.Б.;
- 3 место в Республиканском грантовом турнире «Я - предприниматель» студентка 4 курса Еркежан Еркенханкызы, руководители Серикханова А.Б. и Тогайбаева Н.К. 2020 г.;
- диплом III степени за участие в городском конкурсе бизнес-проектов «Молодежный бизнес: практика и современная реальность» награждена Еркежан Еркенханкызы 2020 г.;
- диплом II степени за участие в городском конкурсе «Я методист» награждена методист колледжа Алимусаева Б.А.;
- призовые места за участие в городском конкурсе по написанию эссе в честь Дня Независимости Республики Казахстан и Дня Первого Президента Республики Казахстан студенты: Андрей Корецкий 2 место, Белоруков Кирилл 2 место, Кабдеш Айгерим 2 место, Имангазиев Азамат 3 место – декабрь 2020 г.

**Анализ сильных и слабых сторон в деятельности колледжа (SWOT) добавить свот метод**

<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Положительный имидж колледжа на рынке образовательных услуг;</li> <li>- Наличие в колледже ресурсов для осуществления образовательного процесса;</li> <li>- Спрос на образовательные услуги колледжа.</li> <li>- Высокий показатель прохождения курсов повышения квалификации педагогических кадров.</li> <li>- Практический опыт работы по разработке ТУПов и РУПов.</li> <li>- Сотрудничество с НАО «Холдинг «Талап».</li> <li>- Высокая компетентность коллектива</li> <li>- Достаточный уровень удовлетворенности педагогов условиями работы;</li> <li>- Развитое материально-техническое оснащение, организация на базе колледжа кружков технического творчества;</li> <li>- Современное оборудование, приобретенное по проекту «Жас маман».</li> <li>- Практический опыт работы ресурсного центра с 2015 года;</li> <li>- Работа с социальными партнерами над совместными проектами по производству продукции, прохождению практики обучающимися;</li> <li>- Стабильное финансирование организаций образования города;</li> <li>- Оптимальные условия для создания благоприятной воспитательной среды;</li> <li>- Студенческое самоуправление;</li> <li>- Мобильность;</li> <li>- Мониторинг всех направлений учебной и воспитательной работы;</li> <li>- Развитое культурно-просветительское пространство г. Алматы.</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие достаточного нормативного регулирования экспериментально-инновационной деятельности, в том числе в сфере коммерциализации технологий и ИКТ;</li> <li>- Отсутствие в стране производителей необходимого учебно-производственного оборудования;</li> <li>- Слабая заинтересованность социальных партнеров и их формальное участие в корректировке учебного процесса в связи с отсутствием финансовой мотивации;</li> <li>- Наличие конкурирующей среды;</li> <li>- Конкуренция между учебными заведениями ТиПО, реализующими ОП по профилю Энергетика;</li> <li>- Низкая издательско-полиграфическая деятельность преподавателей;</li> <li>- Недостаточное обеспечение учебниками и учебно-методическими пособиями по специальным дисциплинам на государственном языке;</li> <li>- Не все специальности и рабочие квалификации представлены в Реестре организаций образования по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда;</li> <li>- Не осуществляются доплаты за квалификационные категории преподавателям колледжей, не предусмотрены доплаты за работу в экспериментальном режиме;</li> <li>- Недостаточность материально-технической базы по специальностям 0906000 «Теплоэнергетические установки тепловых электростанций», 1306000 «Радиоэлектроника и связь» ;</li> <li>- Отсутствие мастеров производственного обучения по данным специальностям;</li> <li>- Низкая правовая грамотность родителей</li> </ul>
<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитая конкурентная среда в сфере</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Низкий спрос на техническое и</li> </ul>

<p>образования города, стимулирующая повышение качества образовательных услуг в государственных организациях образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокий инвестиционный потенциал для развития государственно – частного партнерства;</li> <li>- Перспектива расширения производства у социальных партнеров;</li> <li>- Увеличение статьи закупок согласно нормам подушевого финансирования по всем специальностям колледжа;</li> <li>- Возможность реализации ОП в рамках академической свободы;</li> <li>- Возможность разработки студентами индивидуальных образовательных траекторий;</li> <li>- Возможность участия в государственных программах и проектах;</li> <li>- Возможность прохождения международной стажировки;</li> <li>- Расширение площади мастерских для прохождения учебных и учебно-производственных практик;</li> <li>- Возможность дополнительного заработка и овладения дополнительной квалификацией через ресурсный центр колледжа;</li> <li>- Заключение договоров с предприятиями на проведение практического обучения.</li> <li>- Возможность заключения договоров с новыми производственными предприятиями по дуальной системе обучения:</li> <li>- Участие в чемпионате WSk по техническим специальностям;</li> <li>- Увеличение количества аудиторий обеспеченных интерактивным оборудованием для проведения учебно-практических занятий;</li> <li>- Активизация работы волонтерской группы;</li> <li>- Планомерное проведение часов правовой грамотности для родителей и преподавателей;</li> <li>- Использование психологами современных подходов в работе с обучающимися, родителями, рассмотреть новые методы организации внеурочной деятельности;</li> </ul>	<p>профессиональное образование среди молодежи.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Быстрые темпы морального устаревания материально-технической базы, библиотечных фондов, компьютерной техники;</li> <li>- Чрезмерная регламентация приобретения основных средств;</li> <li>- Трудности в преодолении пассивности обучающихся;</li> <li>- Недостаточный опыт работы мастеров производственного обучения;</li> <li>- Непредсказуемость рынка труда;</li> <li>- Угроза выхода конкурентов на рынок;</li> <li>- Отсутствие регионального центра компетенций в Реестре организаций образования по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труд;</li> <li>- Наличие конкурирующих центров у социальных партнеров;</li> <li>- Низкая правовая грамотность родителей, невыполнение своих обязанностей;</li> <li>- Снижение контингента обучающихся;</li> <li>- Потеря высококвалифицированных кадров в связи с низкой заработной платой в ТиПО;</li> <li>- Низкий базовый уровень абитуриентов.</li> </ul>
--	--

### 3. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ: ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ

Стратегическая цель - *«Усиление кадрового потенциала, переподготовка и повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения (ПО). Создание благоприятных условий труда»*

Задача 1. Повышение квалификационной категории менеджеров и преподавательского состава:

- повышение квалификации руководящего состава учебного заведения (менеджеров);
- увеличение доли педагогов и мастеров ПО, с квалификационным уровнем «педагог-мастер», «педагог-исследователь», «педагог-эксперт» и «педагог-модератор» от общего количества педагогов и мастеров ПО колледжа.

Задача 2. Прохождение курсов повышения квалификации руководящего состава, преподавателей и мастеров ПО:

- организация прохождения курсов повышения квалификации руководящим составом в области менеджмента;
- участие в программе курсов повышения квалификации преподавателей и мастеров ПО;
- прохождение стажировки (в т.ч. зарубежной) педагогических работников и мастеров ПО;
- повышение цифровой компетенции педагогов.

Задача 3. Создание благоприятных условий для работы педагогических работников:

- стимулирование и поощрение преподавательского состава;
- создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста преподавательского состава через профессиональное саморазвитие, профессиональную самореализацию и самосовершенствование.

Стратегическая цель - *«Актуализация содержания образовательных программ»*

Задача 1. Разработка образовательных программ в рамках академической свободы:

- актуализация содержания ОП по специальностям, имеющимся в лицензии колледжа;
- переход на кредитно-модульную технологию KAZCVET;
- разработка учебно-методического комплекса дисциплин по кредитно-модульной технологии KAZCVET;
- разработка методических рекомендаций для студентов по построению индивидуальных образовательных траекторий.

Задача 2: Внедрение образовательных программ (ОП), разработанных в соответствии международным стандартам (Soprano Group, Финляндия)

- разработка учебно-методического комплекса дисциплин по внедряемой ОП;
- получение государственного заказа на обучение студентов по новой ОП;
- мониторинг трудоустройства выпускников колледжа.

Задача 3: Трансляция опыта внедрения ОП в профильные колледжи учебно – методических объединений (УМО), региона:

- проведение обучающих семинаров для преподавателей специальных дисциплин и МПО профильных колледжей УМО;
- консультационные услуги по обновлению содержания ОП и учебно-методических пособий сети колледжей;
- мониторинг внедрения ОП и учебно-методических пособий в учебный процесс сети колледжей.

Стратегическая цель - *«Реализация Концептуальных основ воспитания в условиях реализации программы «Рухани жаңғыру», проекта «JASTAR KZ»*

Задача 1. Воспитание личности с активной гражданской позицией, вовлечение студентов в общественную жизнь:

- вовлечение студентов в работу студенческого самоуправления «ҰЛАФАТ»;
- вовлечение студентов в волонтерское движение;
- вовлечение студентов в клуб «САНАЛЫ ҰРПАҚ».

Задача 2. Обеспечение интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития для раскрытия потенциала студентов:

- участие в проекте «ТОП-100 студентов колледжей РК»;
- вовлечение студентов в работу кружков и клубов, спортивных секций (военно-патриотический клуб «ЖАС сарбаз» дебатный клуб «ARGUMENT», театр-студия «ЖЕБЕ»);
- снижение доли студентов, находящихся на внутреннем учёте и контроле в ОДН.

Стратегическая цель *«Улучшение условий для безопасной и комфортной жизнедеятельности студентов»*

- создание молодежного центра;
- строительство студенческой столовой на 150 мест

Стратегическая цель - *«Развитие материально-технической базы и цифровой инфраструктуры колледжа»*

Задача 1. Модернизация инфраструктуры в рамках проекта "Жас маман":

- оснащение и переоборудование мастерских и лаборатории.

Задача 2. Дальнейшее развитие цифровой инфраструктуры колледжа:

- обновление компьютерного парка колледжа.

Задача 3. Развитие государственно-частного партнерства:

- ремонт общежития и улучшение условий проживания в общежитии;
- строительство обеденного зала к столовой, крытого футзального стадиона, оборудование спортивного (боксерского) зала совместно с МФПБ.

Стратегическая цель *«Реализация проекта «Жас маман». Открытие регионального центра компетенции»*

- открытие регионального центра компетенции (профориентации);
- создание учебно-методической базы регионального центра и организация курсов повышения квалификации по специальностям Центра компетенций;
- развитие социального партнерства с энергопредприятиями города и региона.

Стратегическая цель *«Активное взаимодействие с социальными партнерами»*

- встреча с руководителями партнерских предприятий, проведение работы по развитию делового партнерства;
- активизация работы по дуальной системе обучения, взаимодействие с руководителями предприятий и РП «Атамекен».
- организовать прохождение стажировок преподавателями специальных дисциплин на базе предприятий и организовать обучение работников предприятий на базе колледжа.

Стратегическая цель *«Обеспечение эффективности системы управления и финансирования образовательного процесса»*

Задача 1. Создание информационной среды, обеспечивающей деятельность колледжа на всех уровнях управления:

- внедрение автоматизированной системы управления.

Задача 2. Обеспечение финансовой стабильности колледжа:

- увеличение контингента обучающихся на хозрасчетной основе;
- создание дополнительных источников доходов через ресурсный в дальнейшем региональный центр;

Стратегическая цель «Высокий престиж колледжа в регионе»

Задача 1. Участие в национальном чемпионате WorldSkills Kazakhstan:

- содействие в организации и проведении региональных конкурсов профессионального мастерства;
- осуществление отбора и подготовки участников к национальному чемпионату WorldSkills Kazakhstan;

Задача 2. Обеспечение демократических принципов деятельности:

- обеспечение прямой связи родителей и обучающихся с директором через сайт колледжа;
- проведение анкетирования «Колледж глазами студентов», «Оценка деятельности администрации колледжа»;
- продолжить работу студенческого самоуправления «Ұлағат».

Задача 3. Становление колледжа как регионального представителя НАО «Talar» по внедрению новых ОП в обучение:

- организация освещения в СМИ вопроса внедрения инновационных методов обучения по новым образовательным программам, разработанным НАО «Talar» совместно с зарубежными партнерами;
- проведение пресс-брифингов (старт проекты, промежуточные результаты, подведение итогов);
- актуализация работы попечительского и индустриального советов колледжа;

#### 4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

##### Ожидаемый прогресс

В ближайшие годы колледж должен будет обрести стойкую репутацию одного из лучших в Центрально-Азиатском регионе организаций технического и профессионального образования.

Основным индикатором престижности будет востребованность выпускников колледжа на рынке труда, профессионализм преподавательского состава, определяемый учебно-методическими, творческими достижениями, практическим опытом работы, культурой общения педагогов, а также материально-технической базой.

*1-2. Усиление кадрового потенциала, переподготовка и повышение квалификации преподавателей и мастеров ПО. Создание благоприятных условий для работы ИПР*  
*Актуализация содержания ОП по специальностям УМО*

Постепенный переход к академической самостоятельности при разработке и реализации гибких образовательных программ.

Переход на кредитно-модульную технологию KAZCVET на 100%.

Увеличение доли педагогов и МПО с квалификационным уровнем педагог-мастер, педагог-исследователь, педагог-эксперт и педагог-модератор от общего количества педагогов и МПО колледжа на 80 %.

Качественное содержание программ курсов будет способствовать качественному росту знаний обучающихся.

*3. Реализация Концептуальных основ воспитания в условиях реализации программы «Рухани жаңғыру», проекта «JASTAR KZ»*

Ожидаемые прогресс и результаты на 2025 год:

Вовлечение студентов в работу студенческого самоуправления «ҰЛАҒАТ» до 30 студентов, увеличение вовлеченности студентов в волонтерское движение до 18 %, вовлечение студентов в работу клуба «САНАЛЫ ҰРПАҚ» до 20 %.

Участие в проекте «ТОП-100 студентов колледжей РК» до 2025 года – 5 человек, увеличение вовлеченности студентов в работу кружков и клубов, спортивных секций (военно- патриотический клуб «ЖАС сарбаз» дебатный клуб «ARGUMENT», театр- студия «ЖЕБЕ) до 40 %.

Снижение доли студентов, находящихся на внутреннем учёте и контроле ИДН к 0% до 2025 года.

*4. Улучшение условий для безопасной и комфортной жизнедеятельности студентов*

Создание молодежного центра в 2025 году на 100%;

Строительство студенческой столовой на 150 мест к 2022 году на 100%.

*5. Развитие материально-технической базы и цифровой инфраструктуры колледжа*

Ожидаемые прогресс и результаты на 2025 год:

Доля лабораторий и мастерских оснащенных современным оборудованием увеличится на 30 %;

Обновление компьютеров и организационной техники на 80%;

Реализуется новое направление в области государственно-частного партнерства по улучшению условий в образовательной среде, а именно: ремонт общежития, строительство обеденного зала к столовой, крытого футзального стадиона;

*6. Реализация проекта «Жас маман». Открытие регионального центра компетенции*

Открытие регионального центра компетенции (профориентации) в 2021 году;

Создание учебно-методической базы регионального центра и организация курсов повышения квалификации в 2022 году на 100%;

Развитие социального партнерства с энергопредприятиями города и региона до 2025 года до 100%;

*7. Активное взаимодействие с социальными партнерами*

Увеличение количества встреч с руководителями партнерских предприятий, проведение работы по развитию делового партнерства до 25 встреч ежегодно;

Стажировка групп по дуальной системе обучения, заключение 20 договоров с новыми производственными предприятиями к 2025 году;

Организация прохождения стажировок преподавателями специальных дисциплин на базе предприятий и организация обучения работников предприятий на базе колледжа – 100% до 2025 года.

*8. Обеспечение эффективности системы управления и финансирования образовательного процесса*

Контингент обучающихся на хозрасчетной основе увеличится на 40%; Внедрение автоматизированной системы управления – 100%

*9. Высокий престиж колледжа в регионе*

Содействие в организации и проведении региональных конкурсов профессионального мастерства, обеспечение демократических принципов деятельности, становление колледжа как регионального представителя НАО «Talar» по внедрению новых ОП в обучение;

#### 4. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КАРТА ОРГАНИЗАЦИИ

Документ первого уровня государственного планирования (далее СГП)	Документ второго уровня СГП	Документ третьего уровня СГП	Ключевые показатели деятельности (далее КПД) организации, предусмотренные стратегическим планом
<p>Стратегия развития Казахстана до 2050 года;</p> <p>Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года;</p> <p>Прогнозная территориально-пространственного развития страны;</p> <p>Стратегия национальной безопасности Республики Казахстан.</p>	<p>Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы;</p> <p>Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы;</p> <p>Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 годы «Еңбек»;</p> <p>Государственная программа «Цифровой Казахстан».</p>	<p>Стратегия развития города Алматы до 2050 года;</p> <p>Программа развития «Алматы – 2025»;</p> <p>Региональная программа развития предпринимательства Almaty Business-2025.</p>	<p><b>КПД 1.</b> Повышение квалификации кадровой категории менеджеров и преподавательского состава.</p> <p><b>КПД 2.</b> Прохождение курсов повышения квалификации руководящего состава, преподавателей и мастеров ПО.</p> <p><b>КПД 3.</b> Создание благоприятных условий для работы педагогических работников.</p> <p><b>КПД 4.</b> Актуализация содержания образовательных программ.</p> <p><b>КПД 5.</b> Внедрение образовательных программ, разработанных в соответствии международным стандартам (Sorqano Group, Финляндия).</p> <p><b>КПД 6.</b> Воспитание личности с активной гражданской позицией, вовлечение студентов в общественную жизнь.</p> <p><b>КПД 7.</b> Обеспечение интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития для раскрытия потенциала студентов.</p> <p><b>КПД 8.</b> Оборудование молодежного центра.</p> <p><b>КПД 9.</b> Строительство студенческой столовой на 150 мест.</p> <p><b>КПД 10.</b> Оснащение и переоборудование мастерских и лабораторий по всем специальностям.</p> <p><b>КПД 11.</b> Обновление компьютерного парка колледжа.</p>

<p><b>КПД 12.</b> Ремонт общежития и улучшение условий проживания в общежитии.</p>	<p><b>КПД 13.</b> Открытие регионального центра компетенции (профорientации).</p>	<p><b>КПД 14.</b> Создание учебно-методической базы регионального центра.</p>	<p><b>КПД 15.</b> Развитие социального партнерства с энергопредприятиями города и региона.</p>	<p><b>КПД 16.</b> Встреча с руководителями партнерских производств, проведение работы по развитию делового партнерства.</p>	<p><b>КПД 17.</b> Активизация работы по дуальной системе обучения, взаимодействие с руководителями предприятий и РП «Атамекен».</p>	<p><b>КПД 18.</b> Организация прохождения стажировок преподавателями спец.дисциплин на базе предприятий и организация обучения работников предприятий на базе колледжа.</p>	<p><b>КПД 19.</b> Внедрение автоматизированной системы управления.</p>	<p><b>КПД 20.</b> Увеличение контингента обучающихся на хозрасчетной основе.</p>	<p><b>КПД 21.</b> Создание дополнительных источников доходов через ресурсный центр.</p>	<p><b>КПД 22.</b> Участие в национальном чемпионате WorldSkills Kazakhstan.</p>	<p><b>КПД 23.</b> Обеспечение демократических принципов деятельности.</p>	<p><b>КПД 24.</b> Становление колледжа как регионального представителя НАО «Talar» по внедрению новых ОП в обучение.</p>
--	---	---	--	---	---	---	--	--	---	---	---	--

## 5. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА

КПД (ключевые показатели деятельности)	Ед. изм	2021	2022	2023	2024	2025
I	2	3	4	5	6	7
<b>Стратегическая цель - «Усиление кадрового потенциала, переподготовка и повышение квалификации преподавателей и мастеров ПО. Создание благоприятных условий труда»</b>						
<i>Задача: Повышение квалификационной категории менеджеров и преподавательского состава</i>						
Повышение квалификации руководящего состава учебного заведения (менеджеров)	%	50	60	70	80	100
Увеличение доли педагогов и МПО с квалификационным уровнем педагог-мастер, педагог-исследователь, педагог-эксперт и педагог-модератор от общего количества педагогов и МПО колледжа.	%	10	25	35	55	100
<i>Задача: Прохождение курсов повышения квалификации руководящего состава, преподавателей и мастеров ПО</i>						
Организация прохождения курсов повышения квалификации руководящим составом в области менеджмента	%	20	50	70	80	100
Участие в программах курсов повышения квалификации преподавателей и мастеров ПО	%	100	100	100	100	100
Прохождение стажировки (в т.ч. зарубежной) педагогических работников и МПО	%	10	15	40	70	100
Повышение цифровой компетенции педагогов	%	100	100	100	100	100
<i>Задача: Создание благоприятных условий для работы педагогических работников</i>						
Стимулирование и поощрение преподавательского состава	%	60	65	70	75	100
Создание условий для обеспечения непрерывного	%	20	30	40	50	80

профессионального роста преподавательского состава через профессиональное саморазвитие, профессиональную самореализацию и самосовершенствование.									
<b>Стратегическая цель - «Актуализация содержания образовательных программ»</b>									
<i>Задача: Актуализация содержания образовательных программ.</i>									
Актуализация содержания ОП по специальностям, имеющимся в лицензии колледжа;	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Переход на кредитно-модульную технологию KAZCVET;	%	100	-	-	-	-	-	-	-
Разработка учебно-методического комплекса дисциплин по кредитно- модульной технологии KAZCVET;	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Разработка методических рекомендаций для студентов по построению	%	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Задача: Внедрение образовательных программ, разработанных в соответствии международным стандартам (SorpanoGroup, Финляндия)</i>									
Разработка учебно-методического комплекса дисциплин	%	100	-	-	-	-	-	-	-
Получение государственного заказа на обучение студентов по новой ОП	%	100	-	-	-	-	-	-	-
Мониторинг трудоустройства выпускников учебного заведения	%	-	-	-	-	-	-	-	100
<i>Задача: Трансляция опыта внедрения новых ОП на другие колледжи региона.</i>									
Проведение обучающих семинаров для преподавателей специальных	Количество	-	2	2	2	2	2	2	3
Консультационные услуги по обновлению содержания ОП и учебно-методических пособий сети колледжей	Постоянно	+	+	+	+	+	+	+	+
Мониторинг внедрения ОП и учебно-методических пособий в учебный процесс сети колледжей	Постоянно	+	+	+	+	+	+	+	+
<b>Стратегическая цель - «Реализация Концептуальных основ воспитания в условиях реализации программы «Рухани жаңғыруу» проекта «JASTAR KZ»</b>									
<i>Задача 1: Воспитание личности с активной гражданской позицией, и вовлечение студентов в общественную жизнь студентов</i>									

Вовлечение студентов в работу студенческого самоуправления «УЛЛАГАТ»	кол-во	15	18	20	25	30
Вовлечение студентов в волонтерское движение	%	5	10	12	15	18
Вовлечение студентов в работу клуба «САНАЛЫ ҮРПАК»	%	10	12	15	18	20
<i>Задача 2: Обеспечение интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития для раскрытия потенциала студентов</i>						
Участие в проекте «ТОП-100 студентов колледжей РК»	кол-во	1	2	3	4	5
Вовлечение студентов в работу кружков и клубов, спортивных секций (военно-патриотический клуб «ЖАС сарбаз», дебатный клуб «ARGUMENT», театр – студия «ЖЕБЕ»)	%	25	30	35	40	60
Снижение доли студентов, находящихся на внутреннем учёте и контроле ИДН	%	0	0	0	0	0
<b>№ 4 Стратегическая цель «Улучшение условий для безопасной и комфортной жизнедеятельности студентов»</b>						
Создание молодежного центра	кол-во	1	1	-	-	-
Строительство студенческой столовой на 150 мест	кол-во	1	-	-	-	-
<b>№ 5 Стратегическая цель - «Развитие материально-технической базы цифровой инфраструктуры колледжа»</b>						
Оснащение и переоборудование мастерских и лаборатории по всем специальностям	Количество кабинетов	9	2	3	2	5
Обновление компьютерного парка колледжа	Количество компьютеров	39	20	20	25	25
Ремонт общежития и улучшение условий проживания в общежитии	%	20	35	60	80	100

**№ 6 Стратегическая цель «Реализация проекта «Жас маман». Открытие регионального центра компетенции»**

Открытие регионального центра компетенции (профориентации)	центرا компетенции	100	%	100			
Создание учебно-методической базы регионального центра.	базы регионального центра.	100	%				
Развитие социального партнерства с энергопредприятиями города и региона	партнерства с	100	%	100	100	100	100

**№ 7 Стратегическая цель «Активное взаимодействие с социальными партнерами»**

Встреча с руководителями партнерских производств, проведение работы по развитию делового партнерства.	Количество	25	25	25	25	25	25
Активизация работы подуальной системе обучения, взаимодействие с руководителями предприятий и РП «Атамекен».	Количество	3	4	5	10	15	15
Организация прохождения стажировок преподавателями след. дисциплин на базе предприятий и организация обучения работников предприятий на базе колледжа.	%	20	30	55	70	100	100

**№ 8 Стратегическая цель «Обеспечение эффективности системы управления и финансирования образовательного процесса»**

Внедрение автоматизированной системы управления.	Количество модулей	1	1	1	1	1	1
Увеличение контингента обучающихся на хозяйственной основе.	%	10%	20%	30%	30%	40%	40%
Создание дополнительных источников доходов через ресурсный центр.	Количество курсов	1	1	1	2	2	2

**№ 9 Стратегическая цель «Высокий престиж колледжа в регионе»**

Участие в национальном чемпионате WorldSkills Kazakhstan.	Количество участников	3	4	5	6	7	7
---	-----------------------	---	---	---	---	---	---

Обеспечение демократических принципов деятельности.	Прохождение международной аккредитации	-	-	+	-
Становление колледжа как регионального представителя НАО «Tatar» по внедрению новых ОП в обучение.	Приказ	+	-	-	-

## 6. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В РАМКАХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

п/п	Возможные угрозы	Описание риска и их последствия	Мероприятия по предупреждению риска	Реагирование колледжа в случае наступления риска
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 1. «Усиление кадрового потенциала, переподготовка и повышение квалификации преподавателей и мастеров ПУ. Создание благоприятных условий труда»</i>				
1	Отток педагогических работников в другие сферы	Потеря высококвалифицированных кадров. Зарботная плата педагогических работников ТИПО ниже, чем в школе. Преподаватели по ООД могут уйти в общеобразовательную среднюю школу. Недостаточная заинтересованность молодежи в преподавательской деятельности в связи с низкой заработной платой.	Внесение предложений по повышению уровня оплаты труда. Улучшение условий труда педагогов со стороны государства для усиления их мотивации к повышению качества обучения и воспитания. Предусматриваются меры по расширению социального пакета педагога в рамках реализации законов Республики Казахстан	Мотивирование и стимулирование педагогических работников, создание благоприятных условий труда. Привлечение специалистов с производства.
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 2. «Актуализация содержания ОП посещениям УМО»</i>				

1	Нарастание конкуренции между учебными заведениями, реализуемыми ОП по профилю Энергетика	Снижение контингента обучающихся	Формирование единой образовательной-производственной среды. Развитие системы обеспечения качества образовательных услуг	Продолжить работу над укреплением престижа колледжа, усиление профориентационной работы. Динамичное развитие колледжа согласно рынка труда.
2	Незаинтересованность представителей рынка труда в разработке новых образовательных программ	Снижение уровня (качества) подготовки студентов – главного конкурентного и имиджевого преимущества.	Системная работа по обособлению преимуществ фундаментального образования.	Усиление работы с социальными партнерами. Динамичное развитие колледжа согласно рынка труда.
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 3. «Реализация Концептуальных основ воспитания в условиях реализации программы «Рухани жаңғыруу», проекта «JASTAR KZ»»</i>				
1	Прекращение деятельности студенческого самоуправления «УЛАГАТ», волонтерского движения, клуба «САНАЛЫ ҰРПАҚ»	Низкая мотивация студентов к общественной деятельности	Поощрение членов студенческого самоуправления «УЛАГАТ», волонтерского движения, клуба «САНАЛЫ ҰРПАҚ», мотивационные тренинги, встречи	Проанализировать ситуацию и, при необходимости, произвести ребрендинг.
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 4. «Улучшение условий для безопасной и комфортной жизнедеятельности студентов»</i>				
1	Возможен риск, что новая студенческая столовая может быть не построена.	Потребность колледжа в новой столовой актуальна. рынке образовательных услуг.	Активное ведение переговоров с вышестоящими инстанциями по вопросам ускорения строительства.	Переоборудование имеющего помещения под буфет.
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 5. Развитие материально-технической базы цифровой инфраструктуры колледжа»</i>				
	Чрезмерная регламентация в	Быстрые темпы морального	Выработка механизмов по	Полное следование статьи

1	приобретении основных средств а также правоотношений в сфере государственно-частного партнерства	устаревания технической базы, компьютерной техники, лабораторного оборудования	привлечению партнеров в выборе оборудования, усилении материальной базы	закупок согласно нормам подушевого финансирования
<i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности б. Реализация проекта «Жас маман». Открытие регионального центра компетенции»</i>				
1	Наличие конкурирующих центров у социальных партнеров	У крупных энергетических компаний – социальных партнеров АО «АлЭС», АО «АЖК имеются свои учебные центры», а также небольшие центры ведут подготовку специалистов по энергетическому направлению	На законодательном уровне введение учебных центров данных организаций в Реестр организаций образования по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда	Продолжить работу ресурсного / регионального центра, так как ресурсный центр колледжа вошел в Реестр организаций образования по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда
2	Не подготовлены нормативно-правовые документы о деятельности регионального центра;	Не утверждены нормативно-правовые документы о деятельности регионального центра;	На основе нормативно-правовых документов существующего ресурсного центра, провести актуализацию и разработать правовые документы регионального центра компетенций.	Утвердить номенклатуру дел, штатное расписание, и иную документацию внутренней СМК колледжа.
3	Отсутствие регионального центра компетенций в Реестре организаций образования по	В Реестр организаций образования по профессиональной подготовке,	При открытии регионального центра компетенций увеличить количество	Провести подготовительные мероприятия для перехода ресурсного центра в

<p>профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда</p>	<p>переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда вошел ресурсный центр колледжа с подготовкой по специальности 0901000 «Электрооборудование электрических станций и сетей» с присвоением рабочей квалификации 0901012 «Электромонтер (всех наименований)», 0901022 «Электрослесарь по ремонту электрооборудования электростанций», 090132 «Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию». При перерегистрации ресурсного центра в региональный центр компетенций (по проекту «Жас маман») необходимо расширить область присваиваемых рабочих квалификаций и зарегистрировать в соответствии с последним утвержденным Классификатором специальностей.</p>	<p>специальностей и рабочих квалификаций и провести перерегистрацию в Реестре организаций образования по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессии (специальностям) технического и обслуживающего труда</p>	<p>региональный центр.</p>
<p><i>Риск недостижения Стратегического направления деятельности 7. Активное взаимодействие с социальными партнерами»</i></p>			
<p><b>1</b> Нехватка времени у руководителей предприятий.</p>	<p>Возможно, у руководителей производств не будет времени на встречу из-за незаинтересованности.</p>	<p>Проведение дня открытых дверей.</p>	<p>Заключение договоров с другими производственными объектами</p>
<p><b>2</b> Недостаточное количество рабочих мест и наставников.</p>	<p>Недостаточное количество рабочих мест на базе</p>	<p>Наставникам на производственных объектах</p>	<p>Деление групп на подгруппы.</p>

		предприятий. Руководители и наставники не хотят брать ответственность за несовершенств.	оплачивать дополнительные заработные платы.	
3	Незаинтересованность работников и руководителей в обучении.	Незаинтересованность работников и руководителей в обучении в связи нехватки времени.	Проведение для открытых дверей, заинтересовать с помощью материально-технической базой.	Мотивировать дипломами и сертификатами ресурсного центра колледжа
<i>Риск недопущения Стратегического направления деятельности системы управления и финансирования образовательного процесса»</i>				
1	Отсутствие нормативной базы ведения дистанционного обучения и организации удаленной работы	Недостаточный уровень владения информационными технологиями, преподавателями и сотрудниками всех структурных подразделений	Разработка, внедрение и обучение автоматизированной системе управления по необходимым для колледжа модулям	Организация курсов, планирование расходов по внедрению АСУ
2	Низкий набор абитуриентов на хозрасчетной основе	Уменьшение спроса на платные услуги колледжа с возможной демографической ситуацией	Укрепление имиджа колледжа посредством участия в национальном рейтинге колледжей страны, а также реализации проекта "Бесплатное профессионально-техническое образование для всех". Усиление профориентационной работы.	Создание Центра профориентации и карьеры на базе колледжа; позиционирование колледжа в социальных сетях и на официальном сайте
3	Наличие других конкурирующих обучающих центров подготовке и переподготовке кадров для энергетической отрасли	Снижение спроса на действующие курсы	Подача заявки на получение приложения по специальности 0907000 «Теплотехническое оборудование и системы», с целью проведения дополнительных курсов	Продолжить дальнейшую работу Ресурсного центра как резерва доходной части бюджета

*Риск недостижения Стратегического направления деятельности 9. «Высокий престиж колледжа в регионе»*

1	Недостаточная нормативно-правовая и научно-методическая база реализации принципов WorldSkills	Сложности в общении с партнерами за рубежом, сложности в обработке информации, исследованиях зарубежного опыта	Мотивация и рекрутинг кадров с соответствующими профессиональными языковыми навыками	Координация методологического обеспечения реализации параметров WorldSkills
2	Классические управленческие проблемы реализации принципов демократической деятельности	Проблемы с налаживанием и выстраиванием учебных процессов, измерения и развития эффективности организации процедур и подразделений	Опыт и навыки руководства во внедрении образовательных инноваций	Обеспечение прямой связи с директором родителей и обучающихся, прохождение процедуры международной аккредитации колледжа