**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**ЧУ «Западно- Казахстанский академический колледж «АТиСО»**

**РАССМОТРЕНО УТВЕРЖДАЮ**

на педагогическом совете Директор колледжа

протокол № от «\_\_\_»\_\_\_\_ 2022 г \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Дускалиева Б.М.

 «\_\_\_»\_\_\_\_\_2022 г

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ**

**ЧУ «Западно-Казахстанского академического колледжа «АТиСО»**

**на 2022-2025 годы**

**Уральск, 2022**

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение  |  |
| 1 | Миссия и видение |  |
| 2 | Анализ текущей ситуации и управление рисками |  |
| 2.1 | Анализ внешней среды |  |
| 2.2 | Анализ внутренней среды |  |
| 2.3 | Анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации (SWOT) |  |
| 3 | Стратегические направления: цели, задачи |  |
| 4 | Ожидаемые результаты |  |
| 5 | Стратегическая карта организации |  |
| 6 | Ключевые показатели деятельности организации |  |
| 7 | Система управления рисками в рамках стратегических направлений |  |
|   | Заключение |  |

**Введение**

 Частное учреждение «Западно-Казахстанский академический колледж «АТиСО» учебное заведение, осуществляющее образовательные программы технического и профессионального образования в соответствии с требованиями государственного общеобязательного стандарта технического и профессионального образования Республики Казахстан.

 Частное учреждение «Западно-Казахстанский академический колледж «АТиСО» был создан в 2008 году. Форма собственности – частная.

 Государственная лицензия на право ведение образовательной деятельности в сфере технического и профессионального, выдана Управлением образования Западно - Казахстанской области 28.07.2008, номер лицензии 0036432. В 2020-2021 учебном году согласно приказу Министра образования и науки РК от 08.04.2021 №157 об утверждении классификатора специальностей и квалификаций технического и профессионального образования Частное учреждение «Западно-Казахстанский академический колледж «АТиСО» на основании приказа №367 Департамента по обеспечению качества в сфере образования ЗКО от 15.04.2021 г переоформил и получил приложение к лицензии для занятия образовательной деятельностью по **8 специальностям:**

1. 04210100 Правоведение;

2. 04110100 Учет и аудит ;

3. 04120100 Банковское и страховое дело;

4. 02310100 Переводческое дело (по видам);

5. 06130100 Программное обеспечение (по видам);

6. 10150100 Туризм;

7. 03220200 Документационное обеспечение управления и архивоведение;

8. 09230100 Социальная работа.

Юридический адрес г.Уральск, ул.Д.Нурпеисовой,12/1

БИН 080640007324

КБЕ: 17

Банк АО First Hearthland Jusan Bank

БИК: TSESKZKA

ИИК KZ84998RTB0000802632

 Стратегическое управление колледжем осуществляется через коллегиальные органы: Педагогический совет, Методический совет и постоянно действующие цикловые комиссии.

 Свой путь развития колледж тесно связывает с развитием экономики региона, страны. За период своего существования колледж подготовил и выпустил свыше двух тысячи специалистов, занятых в разных отраслях региона.

 На сегодняшний день существует огромное количество видов и форм учебной, воспитательной, научной, экономической и хозяйственной деятельности образовательных учреждений. В связи с этим каждая образовательная организация должна строить свою деятельность в соответствии с изменяющимися условиям экономики и социальной сферы региона, потребностями рынка образовательных услуг и рынка труда.

 Согласно принятой в 2019 году Государственной программе развития образования и науки РК на 2020-2025, в системе технического и профессионального образования намечена модернизация, что потребовало создания «Стратегии развития Западно-Казахстанского академического колледжа «АТиСО».

 Стратегический план - это комплексный план развития колледжа, предназначенный для достижения целей колледжа на период 2022-2025 годы.

Основание для разработки Стратегии:

- Стратегия развития Казахстана до 2025 года;

- Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года;

- Стратегия национальной безопасности РК

- Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы;

- Государственная программа индустриально- инновационного развития РК на 2020-2025 годы;

- Государственная программа «Цифровой Казахстан»;

- ежегодные Послания Главы Государства и другие.

 При разработке Стратегии также учитывались тенденции развития экономики региона и потребности рынка труда в квалифицированных кадрах.

**1 МИССИЯ И ВИДЕНИЕ**

В данной Стратегии изложены основные направления развития ЧУ«Западно-Казахстанского академического колледжа «АТиСО» на период с 2022-2025 годы и пути реализации.

**Миссия** – Подготовка специалистов среднего звена, имеющих высокий уровень теоретических и практических навыков, обладающих высокими личностными качествами и вносящих вклад в социально- экономическое, интеллектуальное развитие региона.

**Видение –** ЧУ «Западно- Казахстанский академический колледж «АТиСО» - образовательное учреждение с современной образовательной системой, открытой информационной средой, выпускающий специалиста со знаниями и навыками работы с новыми технологиями, быстро адаптирующийся к новым условиям, соответствующих требованиям общества и работодателей с возможностью карьерного роста и достойного положения в обществе.

**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.

**2 АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**

 ЧУ «Западно- Казахстанский академический колледж «АТиСО» - это современное учебное заведение, работающее в инновационном режиме. Главным вектором развития в условиях глобальной интеграции и внедрения наукоемких технологий является человеческий капитал. В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы повышения эффективности подготовки кадров. Импульсами для развития системы технического и профессионального образования в подготовке специалистов в рамках современных требований экономики являются: дуальная форма обучения, внедрение модульно-компетентностного подхода, внедрение полиязычия, международное сотрудничество, практикоориентированный подход в обучении, внедрение мировых стандартов WorldSkills в учебный процесс. Все это даст возможность выпускнику «Западно- Казахстанского академического колледжа «АТиСО» быть конкурентоспособным, компетентным кадром, профессиональная деятельность и рост которого не будут ограничены языковыми, барьерами в области знании и географическими барьерами.

**Управление рисками**

| Наименование возможного риска | Возможные последствия в случае непринятия мер по управлению рисками | Мероприятия по управлению рисками |
| --- | --- | --- |
| Внешние риски |
| Отсутствие должного финансирования со стороны бюджета; Слабое участие социальных партнеров в укреплении МТБ; Изменение демографической ситуации | Отсутствие или недостаточное количество государственного заказа | Участие в распределении государственного образовательного заказаПривлечение социальных партнеров, проведение презентации, форумов, конкурсов. |
| Внутренние риски |
| Недостаток учебно-методических материалов, пособий, учебников;Недостаточный уровень квалификации преподавателей с учетом современных требований. | Снижение качества подготовки специалистов. | Приобретение необходимой литературыОрганизация курсов повышения квалификации и стажировок |

**2.1 Анализ внешней среды**

|  |  |
| --- | --- |
| **O (opportunity)** – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы) | **T (treat)** – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы) |
| -управляемость и мобильность подготовки кадров, выход на новые рынки-государственная поддержка в виде государственного образовательного заказа на обучение по специальностям дневного отделения- расширением перечня образовательных программ;- наличие необходимых республиканских и нормативных документов колледжа по организации учебного процесса;- развитие Западного региона страны, индустриальная структура экономики области; - созданы условия для повышения образовательного и интеллектуального уровня студентов (библиотечный фонд, различные организационные мероприятия и др.);- взаимодействие колледжа с учебными заведениями республики, стран СНГ;      востребованность массового профессионального образования в регионе;        интеграция образовательной среды колледжа с производством;- расширение номенклатуры специальностей и рабочих квалификаций технического и профессионального образования. | - быстрые темпы изменения законодательных и нормативных правил функционирования колледжей, что затрудняет управленческие процессы;- большое количество запрашиваемых документов вышестоящими организациями системы образования;- неблагоприятная демографическая ситуация в стране, снижение рождаемости грозит уменьшением контингента абитуриентов;-последствия продолжающегося системного кризиса во всех отраслях экономики.  |

**2.2 Анализ внутренней среды**

|  |  |
| --- | --- |
| **S (Strenght)** – сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы) | **W (weakness)** – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы) |
|  | - применение информационных технологий обучения;- обеспеченность дисциплин специальностей учебной и учебно-методической литературой;-- обеспеченность компьютерами и доступом в Интернет, оборудование аудиторий и лабораторий, обновление библиотечного фонда;- внедрение дистанционной технологии обучения; | - отсутствие международных совместных образовательных программ с другими колледжами по профилю.  |
| -устойчивая репутация на рынке образовательных услуг;-подготовка кадров по востребованным в регионе специальностям;- соответствие организационной системы управления колледжа миссии, целям и задачам;- расширение и укрепление творческих связей с учебными заведениями ближнего зарубежья;- высококвалифицированный кадровый состав, включающий магистров, преподавателей первой и высшей категорий;-постоянный рост социальных партнеров и работодателей;- деятельность ИПР колледжа в полной мере соответствует миссии, целям и задачам создания и функционирования организации образования;- имеют высшую, первую категории и степень магистра 61,9% преподавателей;- повышение квалификации преподавателей и стажировки; - привлечение специалистов с предприятий к учебному процессу;-увеличение перечня специальностей и квалификаций для подготовки специалистов;- формирование практических навыков студентов, соответствующих реальным потребностям   работодателей;- стремление к международной аккредитации образовательных программ;- востребованность технического и профессионального образования в регионе;-расширение материально-технических возможностей, создание наиболее благоприятных условий для подготовки;- эффективное распределение финансовых средств колледжа;-своевременное освоение бюджетных средств и использование собственных средств;- размещение на сайте колледжа внешних публикаций о реализации миссии целей и задач. | -отсутствие резервного фонда средств для приобретения оборудования, недостаточный уровень финансирования со стороны бюджета;-длительная подготовка кадров по срокам обучения, появления новых колледжей с подготовкой по идентичным специальностям;-соответствующая современная материально - техническая база;- неблагоприятная демографическая ситуация в регионе;- низкий образовательный уровень выпускников школ;-стремление молодежи к участию в интеграционных процессах и большой выбор предлагаемых учебными заведениями образовательных программ;- усиление конкуренции на рынке образовательных услуг со стороны колледжей по смежным специальностям;- требуется постоянное внедрение нового оборудования и техники;- быстрые темпы морального устаревания материально-технической базы, библиотечных фондов, компьютерной техники. |
|  |  |  |

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

**SWOT- анализ**

|  |  |
| --- | --- |
| **S (Strenght)** - сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы) | **W (weakness)** – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы) |
|        устойчивая репутация на рынке образовательных услуг;       подготовка кадров по востребованным в регионе специальностям;       активная профориентационная работа и постоянная работа над имиджем колледжа;      дистанционная мобильность и предоставления условий обучения с использование IT технологий;      стабильный и достаточно профессиональный коллектив;     постоянный рост социальных партнеров и работодателей;- возможности дуального обучения;- подготовка кадров на платной основе. |     недостаточный уровень трудоустройства по специальности; отсутствие профессиональных кадров, непосредственно перешедших с производства, слабые практические навыки преподавателей;    недостаток литературы по специальностям дисциплинам на бумажном и цифровом носителях, слабая лабораторная база по отдельным специальностям;- слабая материально- техническая база;недостаточное участие работодателей в подготовке кадров (стипендии, гранты оплачиваемая практика);отсутствие резервного фонда средств для приобретения оборудования, недостаточный уровень финансирования со стороны бюджета.  |
| **O (opportunity)** – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы) | **T (treat)** – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы) |
| ведение курсовой подготовки, переподготовке и повышению квалификации кадров; оказание содействия в трудоустройстве выпускников;возможность разработки и издания учебно-методической литературы на государственном и иностранном языках преподавателями колледжа;- разработка системы стимулирования участия преподавателей и студентов в научных конкурсах и проектах и иных мероприятиях различного уровня. | демографические процессы (спад рождаемости) и миграционные ситуации; конкуренция на рынке образовательных услуг;быстро меняющая экономическая ситуация на рынке труда, перенасыщенность специалистов и не востребованность отдельных специальностей через 5 лет;ухудшение социально-экономической обстановки. |

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

 Для успешной реализации намеченных целей колледж определил следующие стратегические направления.

**1) Обеспечение качества образовательных услуг**

 - развитие системы инновационого образования;

 - подготовка конкурентноспособных и практикоориентированных специалистов для  региона;

 - 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 2025 года будет расширен перечень специальностей с казахским и русским языком обучения. 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 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество специальностей ТиПО | 8 | 10 | 10 | 11 | 11 |

Задача 1.2 Обеспечить реализацию обучения с применением дистанционных технологий

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подготовка кадров | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество специальностей ТиПО | 8 | 10 | 10 | 11 | 11 |

Цель 2. Увеличить количество обучающихся в колледже

Задача 2.1 Обеспечить сохранность контингента обучающихся

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Всего обучающихся | Выпуск | Отчисленные | % сохранности контин гента |
| без уважитель ных причин | % отчисл. от общего числа обучающихся уважительная причина  |
| 2021-2022 | 264 | 135 | 0 | 6% | 94% |
| 2022-2023 | 420 | 76 | 0 | 4% | 95% |
| 2023-2024 | 433 | 56 | 0 | 3% | 97% |
| 2024-2025 | 435 | 75 | 0 | 1% | 98% |
| 2025-2026 | 440 | 85 | 0 | 1% | 99% |

Задача 2.2. Увеличить прием обучающихся по государственному образовательному заказу.

|  |  |
| --- | --- |
| Учебный год | Прием по государственному заказу |
| 9 кл | 11 кл | Итого | % увеличение или сокращение по сравнению с предыдущим годом |
| 2021-2022 | 0 | 25 | 25 |   |
| 2022-2023 | 50 | 50 | 100 | Увеличение на 40% |
| 2023-2024 | 75 | 50 | 125 | Увеличение на 25% |
| 2024-2025 | 100 | 50 | 150 | Увеличение на 20% |
| 2025-2026 | 125 | 50 | 175 | Увеличение на 17% |

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

Задача 3.1. Увеличить вес специальностей с использованием инновационных технологий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Кол-во специальностей | Кол-во специальностей, охваченных инновационными технологиями |
| 2021-2022 | 8 | 8 |
| 2022-2023 | 10 | 10 |
| 2023-2024 | 10 | 10 |
| 2024-2025 | 11 | 11 |
| 2025-2026 | 11 | 11 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Кол-во специальностей | Кол-во используемых модульных программ |
| 2021-2022 | 8 | 0 |
| 2022-2023 | 10 | 10 |
| 2023-2024 | 10 | 10 |
| 2024-2025 | 11 | 11 |
| 2025-2026 | 11 | 11 |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подготовка кадров | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество охваченных специальностей | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |

**2) 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 научно- исследовательских работ преподавателей.

Цель 1. Повышение квалификации педагогических кадров

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество преподавателей, успешно прошедших аттестацию | 3 | 4 | 6 | 6 | 7 |
| Количество преподавателей с высшей и первой категорией (педагог- исследователь, педагог-эксперт, педагог-модератор) | 9 | 10 | 12 | 12 | 13 |
| Количество магистров | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |

Цель 2. Повышение эффективности научной деятельности преподавателей

Задача 2.1Увеличить количество и качество разработанного методического материала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество электронных учебников и пособий | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| в том числе имеющих рецензии | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| имеющих лицензии | - | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Количество разработанного учебно-методического материала | 1 | 2 | 4 | 5 | 7 |
| В том числе |   |   |   |   |   |
| - имеющих ІSBN | 1 | 2 | 4 | 5 | 7 |
| - имеющих рецензию | 1 | 2 | 4 | 5 | 7 |
| - имеющих лицензию | - | - | 1 | 1 | 1 |
| - рекомендованных МОН РК | - | - | - | 2 | 2 |

Задача 2.2Увеличить участие преподавателей в научно-практических конференциях

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество преподавателей, участвовавших на научно-практических конференциях |   |   |   |   |   |
| - областные | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| - республиканские | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| - международные | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

**3) Повышение качества преподавания**

Задача 3.1Обеспечить 100% прохождение преподавателями курсов повышения квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Обеспечить прохождение стажировки на предприятиях преподавателями специальных дисциплин.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество преподавателей, прошедших повышение квалификации  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Количество преподавателей, прошедших стажировку на предприятия в РК | - | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Количество преподавателей, прошедших курсовую подготовку/ стажировку за рубежом | - | 1 | 1 | 1 | 1 |

Задача 3.2Внедрить и обобщить опыт преподавателей на областном, республиканском, международном уровнях

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество преподавателей, обобщивших опыт  |   |   |   |   |   |
| -на внутриколледжном уровне | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| - на областном уровне | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| -на республиканском уровне | - | 1 | 1 | 1 | 1 |
| -на международном уровне | - | 1 | 1 | 1 | 1 |

Задача 3.3Добиться использования в учебном процессе ИКТ- технологии всеми преподавателями

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Доля преподавателей, использующих ИКТ-технологии в учебном процессе к общему их количеству (%) | 60 | 75 | 90 | 100 | 100 |

Задача 3.4Увеличить количество инновационных технологий, применяющихся в обучении преподавателями

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Инновационные технологии | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| - Личностно- ориентированные технологии- Технологии проблемного обучения- Технологии дифференцированного обучения- Здоровье сберегающие технологии | 11-2 | 3222 | 4433 | 5543 | 6654 |

**4) Политика личностного развития молодежи:**

-укрепление духовно-нравственных ценностей Общенациональной патриотической идеи “Рухани жаңғыру” 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 «Рухани жаңғыру» с 2021-2022 учебного года.

Цель 2. Увеличить охват учащихся внеклассной занятостью

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество кружков | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 |

 Задача 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 3. Раскрытие творческого потенциала обучающихся, оптимизация и реализация работы Комитета по делам молодежи и самоуправления. Участие в конкурсах и фестивалях различного уровня.

Задача 4. Укрепление патриотического самосознания и гражданской активности студентов колледжа.

Охват студентов волонтерским движением, патриотической деятельностью.

Задача 5. 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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Количество правонарушений | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Студенты, находящиеся на внутреннем контроле | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |

**5) Развитие менеджмента и инфраструктуры колледжа:**

**-** качественное обновление и развитие материально-технических ресурсов по обеспечению учебного процесса;

**- о**рганизация эффективной системы управления колледжем.

 Формирование эффективной системы управления, развитие и обучение сотрудников колледжа является одним из приоритетных направлений деятельности по управлению человеческими ресурсами. В течение ряда лет удалось сформировать систему повышения квалификации кадров, которая включает в себя: прохождение курсов, получение дополнительного образования, стажировка на предприятиях, самообразование, методическая работа в колледже и т.д.

Цель 1. Расширить влияние колледжа в регионе.

Задача 1.1 Обеспечить узнаваемость колледжа во всех городах и районах области.

|  |  |
| --- | --- |
| Мероприятие | Период |
| 1.Провести анализ рынка и составить маркетинговые мероприятия по продвижении услуг колледжа | Весь период |
| 2.Выстраивание деловых отношений с руководителями бизнеса, органов местного образования, с целью заключения договоров, меморандумов и соглашений о сотрудничестве | Постоянно |
| 3.Продвижение колледжа путем участия в конференциях, выставках, форумах и т.д. | Весь период |
| 4.Организация комплексных мероприятий по развитию творческого потенциала, духовно-нравственного воспитания обучающихся (участие в волонтерском движении, акции помощи, проведение флеш-мобов и т.д.) | В течение всего периода |
| 5.Организация встреч учащихся школ с бывшими выпускниками колледжа, успешными бизнесменами, предпринимателями, руководителями предприятий, являющихся работодателями. | Весь период |

Цель 2. Совершенствовать систему работы по организации профориентационной работы

Задача 1. Разработать маркетинговый план проведения профориентации

|  |  |
| --- | --- |
| Мероприятие | Период |
| 1.Разработать план профориентационной работы | Ежегодно |
| 2.Анализ проводимой работы по профориентации | Ежегодно |
| 3.Создать систему обратной связи с районами и городами путем включения выпускников колледжа в процессе профориентации | Весь период |
| 4.Разработать систему мотивации учащихся за активное участие в организации набора контингента | Постоянно  |

Цель 3. Создать современную систему управления кадрами.

Задача 1.1. Развивать систему поиска, привлечения и отбора кадров (расширение сотрудничества с организациями и администраторами веб-сайтов по поиску кадров)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Организации и веб-сайты | Центр занятости населения,ГБО,Веб-сайт колледжа | ГосударственнаяПрограмма «Молодежная практика», Биржа труда Отдел трудоустройства выпускников ВУЗов региона | Работа в нур.кзОтделы трудоустройства выпускников  ВУЗов региона и республики | Отделы трудоустройства выпускников  ВУЗов региона и республикиКадровые агентства  | Другие кадровые агентства городов и республики |

Задача 1.2. Формировать и развивать кадровый резерв управленческих и научно-педагогических кадров.

Задача 1.3. Способствовать реализации программы содействия профессиональному росту молодых кадров. Обеспечить«карьерный рост» для поддержки кадров.

Задача 1.4. Создать эффективную систему мотивации кадров путем стимулирования через механизмы морального и материального поощрения.

Задача 1.5. Внедрить системы ключевых показателей эффективности работы преподавателей, совершенствовать корпоративную культуру колледжа.

Задача 1.6. Проводить систему мероприятий, направленных на создание благоприятного климата в трудовом коллективе с целью повышения мотивации работников.

Цель 4. Создать современный библиотечный фонд литературы

Задача 1. Установить дополнительные компьютеры с подключением к высокоскоростному интернету

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Приобретение новых компьютеров | - | 1 | 2 | 3 | 4 |

Задача 2. Создать библиотеку литературы на электронных носителях

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Приобрести электронные учебники (кол-во, экз) | - | 5 | 7 | 9 | 11 |

Цель 5. Обеспечить проживанием в общежитии и питанием

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Проживание в общежитии (собственное общежитие) | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Обеспечить питанием (буфет, столовая) | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

**4 ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

 Развивая систему стратегического менеджмента качеством образования, колледж намерен:

       стать одним из признанных учебных заведений в подготовке квалифицированных специалистов для региона и всей Республики Казахстан;

       совершенствовать инфраструктуру и материально-техническую базу, обеспечивающих высокое качество образовательной, культурной и социальной деятельности колледжа;

       обеспечить безопасную и комфортную среду обучения;

       формировать у выпускников колледжа высокий уровень профессиональных знаний и предпринимательских навыков, чтобы максимально полно удовлетворять запросы рынка труда региона и республики;

       обеспечить оптимальные условия для свободного творчества, повышения уровня образования, профессионального совершенствования и самовыражения инженерно-педагогических работников и сотрудников колледжа.

**5 СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КАРТА  ЧУ «ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКОГО АКАДЕМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА «АТИСО»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Документ первого уровня системы государственного планирования**  | **Документ второго уровня**  | **Документ третьего уровня** | **Ключевые показатели деятельности ЧУ «Западно-Казахстанского академического колледжа «АТиСО», предусмотренные стратегическим планом** |
| Стратегия развития Казахстана до 2050 года | Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы | Документы системы государственного планирования | Доля трудоустроенных выпускников в первый год после окончания колледжа– более 75 % |
| Стратегический план развития РК до 2025 года | Государственная программа индустриально – инновационного развития РК на 2020-2025 годы | Стратегические планы государственных органов на 5 лет | Развитие функциональной грамотности, формирование современных навыков и компетенций, востребованных рынками трудаОбеспечение доступности и инклюзивности образованияПовышение квалификации преподаватели на базе предприятий (стажировки), за рубежом |
| Стратегия национальной безопасности РК | Государственная программа «Цифровой Казахстан» | Программы развития территорий на 5 лет | Доля выпускников, трудоустроенных в течение 12 месяцев после окончания обученияЦифровизация образования |

**6 КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧУ «ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКОГО АКАДЕМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА «АТИСО», ОПРЕДЕЛЕННЫЕ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНЕ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КПД (ключевые показатели деятельности)** | **Ед.изм.** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Доля трудоустроенных выпускников в первый годпосле окончания колледжа | **%** | 68 % | 72 % | 76 % | 80 % | 85 % |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Охват дуальным обучением  | (кол-во специальностей) | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |

**7 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 недостижения Стратегического направления деятельности** |
|  1 | Отсутствие потребности в кадрах | Изменение конъюнктурности и спроса на квалификации в колледже | Получение приложения по новым квалификациям | Изменение приема в колледж |
| 2 | Изменение Законодательства РК по вопросам образования | Снижение объема государственного заказа | Увеличение объема платных услуг | Разработка новой стратегии предоставления платных услуг |
| 3 | Демографический риск | Спад рождаемости и миграционные ситуации | Взаимодействие с районными и городскими отделами образования по изучению контингента выпускников на перспективу | Изменение приема в колледж |
| 4 | Финансовые риски | Ухудшение социально- экономической обстановки | Поиск дополнительных источников финансирования | Разработка новой стратегии предоставления платных услуг |

**Заключение**

|  |
| --- |
|  Реализация стратегии колледжа позволит достичь поставленных целей и задач и обеспечит качественную подготовку специалистов, востребованных на рынке труда.      В ходе выполнения основных показателей Стратегии будет обеспечиваться планомерное и поступательное совершенствование учебно-воспитательного процесса, что окажет положительное влияние на весь процесс организации подготовки кадров, востребованных временем и отвечающих требованиям общества, родителей и учащихся.     Открытие новых специальностей подготовки, укрепление учебно-материальной базы создаст условия для увеличения контингента обучающихся и позволит колледжу занять достойное место в системе ТиПО региона. |