Рассмотрено на Педагогическом Совете колледжа
Протокол № 4 от 06.02.2024 года

УТВЕРЖДАЮ
И.О. директора КГП на ПХВ
«Государственный высший
медицинский колледж
им. Д. Калматаева» УЗ области Абай
_____ Г.Т. Нургалиева
«___» _____ 2024 г.

Стратегический план развития КГП на ПХВ «Государственный высший медицинский колледж им. Д. Калматаева » УЗ области Абай

на 2024 – 2028 гг.

Семей – 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Структура программы технического и профессионального, послесреднего образования:
   1.1. Введение, паспорт программы развития;
   1.2. Описание перспектив развития с учетом текущего состояния и долгосрочных целей.
2. Блок аналитического и прогностического обоснования Программы:
   2.1. Анализ состояния текущей деятельности организации, ключевых проблем и их причин;
   2.2. Оценка инновационного потенциала организации образования;
   2.3. Изучение мнения педагогов и их профессиональных объединений о перспективах и направлениях развития организации образования;
   2.4. Прогнозирование ожидаемых последствий предложенных изменений в организации образования, предложение способов и форм проведения изменений;
   2.5. Проведение анкетирования и интервьюирования родителей воспитанников/обучающихся для изучения степени их удовлетворенности содержанием образовательного процесса;
   2.6. Прогноз тенденций изменения рынка труда на потребности в кадрах (для организаций технического и профессионального, послесреднего образования).
3. Видение Программы:
   3.1. Актуальность (направленность на решение выявленных проблем и достижение намеченной цели);
   3.2. Реалистичность (возможности организации образования с учетом имеющихся ресурсов);
   3.3. Комплексность.
4. Миссия Программы:
   4.1. Стратегическая целевая установка назначения организации образования, с учетом интересов всех потребителей образовательных услуг;
   4.2. Уникальность деятельности организации образования.
5. Стратегический блок Программы:
   5.1. Место и роль организации образования в технического и профессионального, послесреднего образования Казахстана;
   5.2. Выбор стратегий и прогнозирование этапов развития организации образования с целью обеспечения эффективной работы в будущем;
   5.3. Академическая политика;
   5.4. Развитие инновационного потенциала организации образования и его достижение;
   5.5. Коммерциализация научно-технических разработок.
6. Пути достижения поставленной цели Программы:

6.1. Разработка плана реализации Программы;
6.2. Организация и координация действий по реализации Программы для своевременного и полноценного достижения ее целей, задач и получения ожидаемых результатов.

7. Описание ожидаемых результатов реализации Программы:
7.1. Положительные изменения в организации образования, которые будут достигнуты в результате реализации Программы;
7.2. Ожидаемые результаты в качественном и/или количественном выражении к сроку завершения реализации Программы.
8. Информация о целевых индикаторах Программы.

1. Структура программы технического и профессионального, послесреднего образования

ВВЕДЕНИЕ

Стратегический план развития (далее – План) КГП на ПХВ «Государственный высший медицинский колледж им. Д. Калматаева» УЗ области Абай разработан в соответствии с законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, уставом колледжа, государственным общеобязательным стандартом образования по медицинским и фармацевтическим специальностям (далее – ГОСО), Государственной программой развития образования на 2020-2025 годы, Государственной программой развития здравоохранения «Денсаулык», Комплексного плана развития сестринского дела в Республике Казахстан на 2020-2025 года.

План является основой деятельности колледжа.

Исполнители и соисполнители Плана: педагогический коллектив и все сотрудники колледжа, студенты и их родители, работодатели – субъекты социального партнерства.

Начало реализации Плана: 06.02.2024 г.

Результаты поэтапного выполнения плана рассматриваются на заседаниях Педагогического совета.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Плана осуществляется в соответствии решениями органов управления колледжа.

Выполнение Плана обеспечивается, как объёмами финансовых - бюджетных средств, необходимых для функционирования и развития колледжа, так и дополнительным внебюджетным финансированием.

Паспорт Программы развития организации технического и профессионального, послесреднего образования

Наименование Программы	Стратегический план развития
Основание для разработки Программы	Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, устав колледжа, государственный общеобязательный стандарт образования по медицинским и фармацевтическим специальностям.
Разработчик Программы	Педагогический коллектив и все сотрудники колледжа, студенты и их родители, работодатели – субъекты социального партнерства
Цели и задачи Программы	**Цель** - подготовка высококвалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, пациентоориентированных, готовых к профессиональному росту. **Задачи:** • совершенствование механизма качественного отбора преподавателей, обеспечение условий для продуктивной и творческой работы, повышение квалификации и профессионального мастерства профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала колледжа посредствам создания и реализации системы персональной ответственности, оценки и стимулирования труда каждого работающего; • совершенствование материально-технического обеспечения; • предоставление качественных образовательных услуг в целях удовлетворения потребностей рынка труда; • развитие международного сотрудничества; • развитие интеграции учебного процесса и научно-исследовательской деятельности; • совершенствование системы управления колледжем на основе современных методов корпоративного управления, путем оптимального разделения полномочий руководителей, их отчетности, регулярного мониторинга качества образовательного

	процесса с принятием эффективных корректирующих мер по его улучшению; • совершенствование процедуры приема, путем проведения профориентационной работы; • формирование высококультурных, социально активных и гармонично развитых личностей; • привлечение к учебному процессу потенциальных работодателей; • совершенствование системы материального и финансового обеспечения образовательного процесса, социальной защищенности преподавателей, сотрудников и студентов колледжа; • обеспечение политики честности и противодействия коррупции в колледже; • сохранение и развитие корпоративной культуры колледжа; • усиление роли студенческого самоуправления в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса; • непрерывное обеспечение психосоциальной поддержкой обучающихся.
Сроки и этапы реализации Программы	Стратегический план развития на 2024 – 2028 гг. Этапы реализации Программы: 1 этап. Аналитический. 2 этап. Прогностический. 3 этап. Внедрение и реализация деятельности. 4 этап. Анализ и оценка результативности реализации Программы
Источники финансирования	Республиканский бюджет, местный бюджет, собственные средства.

Описание перспектив развития с учетом текущего состояния и долгосрочных целей.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Колледж высоко ценит свои традиции, сочетает и развивает фундаментальную и профессиональную подготовку специалистов на основе непрерывного профессионального образования с использованием инновационных образовательных технологий, создает условия для развития науки и ее интегрирования в учебный процесс.

Главные ценности колледжа – это студенты, профессорско-преподавательский состав, сотрудники, а также выпускники колледжа.

Колледж развивает социальное партнерство, активно поддерживает международные отношения.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области качества предполагает постоянное развитие и совершенствование деятельности колледжа. Повышение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг; повышение эффективности подготовки практикоориентированных, компетентных специалистов, востребованных на рынке труда.

Колледж считает обеспечение гарантий высокого качества образования одним из главных приоритетов в своей деятельности. Важнейшими принципами деятельности колледжа являются фундаментальность и качество знаний, непрерывность и преемственность образования и науки.

Руководство колледжа обеспечивает эффективную реализацию Политики в области качества.

Политика реализуется на всех уровнях управления и может подвергаться анализу и пересмотру, в случае необходимости. При этом каждый сотрудник колледжа несет персональную ответственность, в пределах своей компетенции, за качество работы.

Весь коллектив считает формирование Политики в области качества основой управления колледжем. Политика является неотъемлемым элементом стратегии колледжа и основой планирования его образовательной деятельности.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

- Совершенствование организации учебного процесса, включая систему оценки результатов обучения, в том числе проведение аккредитации образовательных программ, реализуемых колледжем для независимой оценки качества образования.
- Непрерывное изменение содержания образовательных программ в соответствии с развитием общества, науки и техники, а также с меняющимися запросами и ожиданиями внутренних и внешних стейкхолдеров образовательных услуг.
- Постоянное улучшение качества образовательной деятельности на основе внедрения современных образовательных технологий. Создание условий для повышения качества образовательных услуг путем постоянного совершенствования учебно-методического, материально-технического и информационного обеспечения образовательной деятельности.
- Обеспечение высокой квалификации педагогического персонала посредством непрерывного обучения и повышения профессионального уровня.

- Активизация работы педагогического коллектива по внедрению инновационных методов обучения, как одного из инструментов повышения качества знаний.
- Формирование социально-экономических условий, направленных на мотивацию и повышение ответственности всех сотрудников за качество их деятельности.
- Развитие международного и социального партнерства.
- Внедрение дуального обучения.
- Обеспечение информационной открытости и доступности сведений о деятельности колледжа.

2. Блок аналитического и прогностического обоснования Программы

Анализ текущего состояния и проблемы развития

Состояние основных процессов деятельности

Государственный высший медицинский колледж имени Дуйсенби Калматаева был создан в 1928 г. В декабре 1930 года был реорганизован в единственный в Казахстане фармацевтический техникум. В 1954 году на основании приказа Министерства здравоохранения РК был преобразован в медицинское училище. С 1996 года переименовывается в медицинский колледж. Медицинский колледж, в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 декабря 1998 года № 1335, преобразован в юридическое лицо в форме коммунального государственного казенного предприятия основанным на праве оперативного управления и является правопреемником учреждения «Медицинский колледж», созданного в соответствии с постановлением правительства РК (Решение Акима, приказ областного управления здравоохранения от 14 июня 1996 года № 282).

На основании Постановления правительства РК № 384 от 04.04.1996 года и приказа № 85 от 13.03.2001 года Восточно-Казахстанского областного управления здравоохранения Семипалатинскому государственному медицинскому колледжу присвоено имя Дуйсенби Калматаева – одного из первых казахских фельдшеров.

22 июня 2018 году, на основании Постановления №186 Восточно-Казахстанского областного акимата, колледж был переименован в КГП на ПХВ «Государственный высший медицинский колледж им. Д.Калматаева г.Семей» УЗ ВКО.

15 июля 2022 году, на основании Постановления №8 акимата области Абай, колледж был переименован в КГП на ПХВ «Государственный высший медицинский колледж им.Д.Калматаева» УЗ области Абай.

Сегодня Колледж – один из ведущих учебных заведений в системе технического и профессионального, послесреднего образования Республики Казахстан, в котором обучается более 2000 студентов, с современной развитой материально-технической базой, квалифицированным, творческим педагогическим составом, использующим современные технологии обучения.

Подготовка специалистов в колледже осуществляется по 6 специальностей, 10 квалификаций с дневной (очной) формой обучения, с государственным и русским языком обучения по специальностям:
- 09120100 «Лечебное дело» с квалификацией 4S09120101 «Фельдшер»;
- 09130200 «Акушерское дело» с квалификацией 4S09130201 «Акушер»;
- 09130100 «Сестринское дело» с квалификацией 4S09130103 «Медицинская сестра общей практики»;
- 09130100 «Сестринское дело» с квалификацией 5AB09130101 «Прикладной бакалавр сестринского дела»;
- 09130100 «Сестринское дело» с квалификацией 3W09130102 «Массажист»
- 09140100 «Лабораторная диагностика» с квалификацией 4S09140101 «Медицинский лаборант»;
- 09160100 «Фармация» с квалификацией 4S09160101 «Фармацевт»;
- 09110200 «Стоматология ортопедическая» с квалификацией 4S09110201 «Зубной техник»;

В структуре колледжа предусмотрены 4 отделения по подготовке кадров и одно отделение по повышению квалификации и переподготовке кадров со средним медицинским и фармацевтическим образованием.

В 2023-2024 учебном году в подготовке студентов задействовано 78 преподавателя. Доля штатного ППС, работающего на полную педагогическую ставку и выше составляет 90%, по совместительству – 10%.

Аналитические данные по квалификационным категориям показывают динамику роста количества преподавателей, имеющих квалификационные категории. Преподаватели колледжа являются обладателями почетных званий и наград.

Достигнутые результаты говорят о том, что работа по повышению педагогического мастерства ведется эффективно. Охват курсами повышения квалификации 100%. В колледже проводится политика усиления кадрового потенциала. Кадровый состав пополняется молодыми, креативными преподавателями, имеющими научную степень. Ежегодно представитель службы управления персоналом принимает участие в ярмарках вакансий, проводимых ведущими высшими учебными заведениями. Открытые вакансии размещаются на сайте КГУ «Центр занятости» акимата города Семей. Молодые специалисты принимаются на работу на конкурсной основе, после собеседования.

Преподаватели, имеющие высокие показатели по результатам мониторинга деятельности премируются. В колледже функционирует система финансовой поддержки инициативных преподавателей, которые участвуют в профессиональных конкурсах различного уровня.

Колледж обеспечивает высокий уровень подготовки студентов, что подтверждается результатами областных, республиканских и международных конкурсов, отзывами работодателей и выпускников прошлых лет.

Подготовка студентов осуществляется в кабинетах доклинической практики максимально приближенных к условиям рабочего места будущего

специалиста в колледже и учебных кабинетах МО города, оснащенных современным оборудованием. Налаженная связь с социальными партнерами позволяет обеспечить учебный процесс клиническими базами, обеспечивая возможность для построения индивидуальных путей обучения.

В целях развития и применения профессиональных компетенций студенты колледжа принимают участие в чемпионате профессионального мастерства WorldSkills.

Важным фактором является мониторинг трудоустройства и профессиональной деятельности выпускников. Главная задача колледжа – оказание содействия в трудоустройстве. Анализ изучения процесса становления выпускников, закрепления их в МО показывает, что действительно выпускники легче адаптируются на рабочем месте, если проходили преддипломную практику по месту дальнейшего трудоустройства. Выпускники Коллежа востребованы на рынке труда, пользуются авторитетом, как хорошо подготовленные специалисты, многие из которых работают за пределами Республики Казахстан. Ежегодно Колледж занимает одно из лидирующих позиции по трудоустройству выпускников.

Оценка инновационного потенциала организации образования

Инновационный потенциал образовательного учреждения – это ресурсы, необходимые и достаточные для внедрения в педагогическую систему нововведений, обеспечивающих повышение качества образования.

Инновационный потенциал педагогического коллектива раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий. Основной целью методической работы является развитие творческого потенциала педагога, совершенствование его профессионально-педагогической культуры.

Для определения уровня творческого потенциала педагогов в колледже были разработаны критерии и показатели определения инновационного потенциала педагогического коллектива. Результатами его реализации в практике учреждения являются:

- на подготовительном этапе – мотивационная готовность педагогов к освоению новшеств;
- на организационном – теоретическая готовность;
- на практическом – практическая готовность;
- на контрольно-оценочном этапе – достижение согласования между желаемым и реальным уровнем.

По результатам оценивания проводится анализ и разрабатывается комплекс мер по развитию инновационного потенциала преподавателя:

- диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
- создание инновационного информационного поля;
- установление связей с научными учреждениями;
- выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями;

- создание мотивации на достижение успеха.

Изучение мнения педагогов и их профессиональных объединений о перспективах и направлениях развития организации образования.

Обратная связь с преподавателями колледжа проводится раз в год по средствам анонимного анкетирования. Анкетирование проводится онлайн через Google Формы или https://webanketa.com/. Полученные данные анализирует педагог-психолог, результаты опроса оглашаются на административном совете, при возникновении аспектов, требующих улучшения, обсуждаются пути решения, назначаются ответственные, которые курируют данный вопрос до полнейшего его решения.

Проведение анкетирования и интервьюирования родителей воспитанников/обучающихся для изучения степени их удовлетворенности содержанием образовательного процесса.

Обратная связь со студентами и родителями обучающихся в колледже осуществляется по средствам анонимного анкетирования, сбор данных осуществлялся раз в год на платформе Google Формы, или webanketa.com. Полученные данные анализирует педагог-психолог, результаты опроса оглашаются на административном совете, при возникновении аспектов, требующих улучшения, обсуждаются пути решения, назначаются ответственные, которые курируют данный вопрос до полнейшего его решения.

Анализ состояния текущей деятельности организации.

Сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы) и слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)

SWOT анализ

<table>
<tr><td>(Strenght) сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы):</td><td>W (weakness) слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">- статус высшего медицинского колледжа;
- положительный имидж колледжа, подтвержденный многолетним опытом работы на рынке образовательных услуг;
- востребованность выпускников колледжа;
- качественный состав ППС;
- наличие современной материально-технической базы;
- активное участие студентов в управлении колледжем;
- наличие внутренних нормативных документов, определяющих и регулирующих студентоцентрированное обучение;
- наличие современных востребованных специальностей;
- наличие в колледже системы поддержки студентов;
- наличие отработанного механизма материального стимулирования сотрудников и обучающихся;
- соответствие колледжа международным стандартам институциональной и специализированной аккредитации;
- налаженность социального партнерства и долгосрочного международного сотрудничества.</td><td>- низкий уровень цифровизации процессов;
- низкий уровень знания английского языка среди персонала;
- отсутствие собственного спортивного зала.</td></tr>
<tr><td>T (treat) угрозы (потенциально- негативные внешние факторы)</td></tr>
<tr><td>- быстрые темпы морального устаревания материально-технической базы, библиотечных фондов, компьютерной техники;
- усиление конкуренции на рынке образовательных услуг со стороны частных колледжей по родственным специальностям;
- сильная зависимость финансовой деятельности от внешних факторов рыночной среды;
- инфляционные изменения в целом в экономике страны;
- низкий образовательный уровень выпускников школ.</td></tr>
<tr><td>O(opportunity) – благоприятные возможности (потенциально-позитивные внешние факторы)</td><td></td></tr>
</table>

- высокий ассортимент и выбор материально-технических, информационных, библиотечных ресурсов на потребительских рынках; - возможность увеличения бюджетного финансирования за счет роста доли государственного заказа по обучению студентов; - возможность увеличения доходности за счет расширения платных услуг; - расширение границ международного сотрудничества; - расширение спектра информационных технологий; - расширения материально-технической базы; - регулярное совершенствование программы мотивации персонала и привлечение высококвалифицированных кадров с практическим опытом работы.	

Анализ основных проблем и точки роста

Остается актуальным вопрос дефицита кадрового потенциала в преподавателях специальных дисциплин узкой специализации. Для решения данного вопроса привлекаются врачи с практического здравоохранения в качестве преподавателей совместителей.

С целью улучшения качества подготовки студентов, на базе симуляционного центра и отделения повышения квалификации организованы обучающие семинары-тренинги для преподавателей, мастер-классы для менторов.

В колледже созданы оптимальные условия для организации образовательного процесса ОП «Прикладной бакалавр СД».

В рамках развития послесреднего медицинского образования и расширения спектра реализуемых образовательных программ колледж планирует внедрение образовательной программы прикладного бакалавриата «Акушерское дело». Участие в рабочей группе направлено на организационно-методическое сопровождение процесса разработки и внедрения образовательной программы, совершенствование содержания подготовки специалистов акушерского дела, обеспечение соответствия образовательных результатов профессиональным компетенциям и актуальным потребностям системы здравоохранения.

На основании проведенного анализа определены основные стратегические направления развития.

Миссия и видение колледжа

3. **Миссия коледжа:** Реализация государственной политики в области здравоохранения и образования через предоставление образовательных услуг высокого качества, основанных на пациент - центрированном, компетентностном подходе для подготовки востребованных на рынке труда специалистов способных обучаться на протяжении всей жизни.

4. **Видение:** Колледж – ведущая организация медицинского направления в системе технического и профессионального, послесреднего и непрерывного образования по подготовке конкурентоспособных, востребованных на рынке труда специалистов

5. **6. Стратегические направления и пути достижения поставленной цели Программы.**

Стратегическое направление 1. Поощрение лидерства всех уровней в обеспечении единства цели и направленности деятельности колледжа в вопросах качества.

Задача 1.1. Лидерство всех уровней

Задача 1.2. Развитие кадрового потенциала для обеспечения гарантии качества

Обеспечение готовности профессорско-преподавательского состава и клинических наставников к реализации образовательной программы прикладного бакалавриата «Акушерское дело» посредством повышения квалификации, профессионального развития, освоения компетентностно-ориентированных методов преподавания и оценки практических компетенций обучающихся.

Стратегическое направление 2. Модернизация институционального развития ТиППО на научной основе в соответствии с потребностями реформ.

Задача 2.1 Создание научной основы для укрепления среднеспециального медицинского образования и его развития

Стратегическое направление 3. Повышение качества образовательного процесса на основе использования инновационных технологий.

Задача 3.1. Совершенствование образовательных программ

В рамках совершенствования образовательных программ предусматриваются: участие в рабочей группе по внедрению образовательной программы прикладного бакалавриата «Акушерское дело»; организационно-методическое сопровождение разработки и внедрения образовательной программы; совершенствование учебно-методического обеспечения, содержания теоретической и практической подготовки; развитие симуляционного обучения и клинической практики с учетом профессиональных компетенций будущих специалистов акушерского дела; взаимодействие с медицинскими организациями и клиническими наставниками при реализации образовательной программы.

Задача 3.2. Обеспечение объективной оценки качества образовательных услуг

Задача 3.3. Расширение международного сотрудничества

Стратегическое направление 4. Взаимодействие с медицинскими организациями, эффективная обратная связь с потребителями и заинтересованными сторонами, обеспечивающими удовлетворение их потребностей

Задача 4.1 Воспитание гармонично развитой, конкурентоспособной личности

Задача 4.2 Подготовка студентов к активной социальной жизни

Задача 4.3 Подготовка медицинских кадров среднего звена, соответствующих потребностям страны и региона

Развитие взаимодействия с медицинскими организациями региона в целях обеспечения клинической подготовки обучающихся по образовательной программе прикладного бакалавриата «Акушерское дело», организации практического обучения, привлечения квалифицированных клинических наставников и формирования условий для освоения профессиональных компетенций.

Стратегическое направление 5. Создание комфортных условий и образовательной среды для студентов и персонала колледжа.

Задача 5.1 Эффективное управление финансовой базой колледжа.

7. Описание ожидаемых результатов реализации Программы.

ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

1. Будут внедрены новые стандарты медицинского и фармацевтического образования, основанные на компетентностном подходе и потребностях системы здравоохранения.
2. Будут внедрены новые обучающие технологии, формы организации учебного процесса с целью повышения конкурентоспособности выпускников.
3. Повысится уровень освоения обучающимися практических навыков путем совершенствования методики проведения практических занятий, широкого использования подразделений лечебных учреждений и симуляционных методик.
4. Внедряются элементы дуального обучения.
5. Пополнится материальная база учебного процесса, приобретается современное оборудование для организации проведения практических занятий симуляционного моделирования.
6. Совершенствуется образовательная среда, обеспечивающая условия для роста культурного уровня обучающихся, для занятий творчеством, физической культурой, спортом, сохранение и укрепление здоровья студентов, социальную поддержку и воспитание патриотизма, гражданственности, нравственности.
7. Совершенствуется система воспитательной работы студентов колледжапутем формирования здорового образа жизни, дальнейшего развития студенческого спорта, научного творчества.
8. Создаются условия для развития научного потенциала обучающихся.
9. Укрепляются связи с Рубцовским, Родинским, Барнаульским, Омским, Бийским образовательными учреждениями России, будут проводиться совместные учебно-воспитательные мероприятия, конкурсы профессионального мастерства и студенческого взаимодействия.
10. Расширяется система контактов с общественным объединением "общества средних медицинских работников области Абай" и Республиканской Ассоциацией медицинских сестер.
11. Достигается сбалансированность спроса и предложения на рынке образовательных услуг. Снижается риск не востребованности выпускников.
12. Подтверждается профессиональная подготовленность выпускников.
13. Обеспечивается организационная и академическая подготовка к внедрению образовательной программы прикладного бакалавриата «Акушерское дело» посредством участия колледжа в рабочей группе, совершенствования учебно-методического обеспечения, развития кадрового потенциала, симуляционной инфраструктуры и взаимодействия с клиническими базами.

Порядок проведения мониторинга и оценки эффективности реализации стратегического плана

Мониторинг и оценка эффективности реализации стратегического плана осуществляется директором Колледжа. Мониторинг проводится один раз в год с выводами о степени достижения целей и необходимости корректировки стратегического плана.

Мониторинг осуществляется посредством регулярного сбора информации для изучения и анализа:

- использования ресурсов;
- выполнения запланированной деятельности;
- достижения запланированных целевых показателей.

Источниками информации для проведения мониторинга являются:

- годовой отчет о работе колледжа;
- отчеты структурных подразделений;
- отчеты об исполнении бюджетов;
- протоколы ИА;
- договора с МО;
- анкеты студентов, персонала, работодателей;
- другие источники.

Достоверность и полнота результатов проведенного мониторинга возлагается на разработчиков и соисполнителей документов. По результатам мониторинга, в случае необходимости, осуществляется корректировка стратегического плана.

8. Информация о целевых индикаторах Программы.

Целевые индикаторы Программы развития организации технического и профессионального, послесреднего образования.

Стратегические направления развития, цели, задачи, показатели деятельности.

Стратегическое направление 1. **Поощрение лидерства всех уровней в обеспечении единства цели и направленности деятельности колледжа в вопросах качества.**

Задача 1.1. Лидерство всех уровней

Наименование	Единица измерения	Плановый период			
		2024	2025	2026	2027
Сформированная команда менеджеров, обладающих стратегическим видением и планами его реализации, от общего состава управленческого персонала	%	25%	50%	75%	100%
Доля вовлеченности обучающихся в учебно-воспитательный процесс	%	5	15	20	25
Поощрение и премирование студентов и персонала, в зависимости от эффективности участия и объективных индикаторов рейтинговой системы мониторинга ПС по всем подразделениям	%	100	100	100	100

Задача 1.2. Развитие кадрового потенциала для обеспечения гарантии качества

Целевые индикаторы	Форма заверше ния	Ед-ца изм.	Отчетн период 2024г	в плановом периоде		
				2025 год	2026 год	2027 год
1	2	3	4	5	6	7
Доля преподавателей, успешно прошедших аттестацию педагогов	Приказ	%	100	100	100	100
Доля ПС, прошедших повышение квалификации, переподготовку	отчет	%	100	100	100	100
Доля педагогов высшей и первой категории, педагогов-модераторов, педагогов-экспертов, педагогов-исследователей, педагогов-мастеров и лиц, имеющих степень магистра, ученую степень доктора наук, кандидата наук, доктора философии (PhD) от числа штатных педагогов.	отчет	%	40	45	50	55
Доля привлеченных преподавателей с практическим опытом работы в медицинских организациях	отчет	%	10	10	15	20

Доля сотрудников профессионально владеющих английским языком	отчет	%	4	4	5	7
Доля молодых специалистов от общего количества преподавателей	отчет	%	9,4	15	20	25
Количество преподавателей, участвовавших в научно-практических конференциях	сертификат	Ед.	20	25	45	70
Доля ИПР, участвующих в деятельности учебно-методических объединений	Отчет	%	15	20	25	30
Доля преподавателей, имеющих научные публикации в изданиях республиканского и международного уровней	Планы	Ед.	10	15	20	25
Количество преподавателей, обобщивших опыт работы на областном уровне	Отчет	Ед.	5	10	15	20
Доля преподавателей, использующие ИКТ-технологии в учебном процессе к общему их количеству	Отчет	%	65	70	75	100

Стратегическое направление 2. **Модернизация институционального развития ТиППО на научной основе в соответствии с потребностями реформ.**

Задача 2.1 Создание научной основы для укрепления среднеспециального медицинского образования и его развития

Наименование	Единица измерения	**Плановый период**			
		Отчетный период	2025	2026	2027
Участие в международных мероприятиях (конференции, олимпиады, конкурсы, семинары)	%	10	15	20	30
Доля ПС имеющих публикации в научных журналах	%	20	25	30	45
Доля студентов – участников международного, республиканского, областного конкурсов, олимпиад	%	25	40	45	50

Стратегическое направление 3. **Повышение качества образовательного процесса на основе использования инновационных технологий.**

Задача 3.1. Совершенствование образовательных программ

Наименование	Единица измерения	Плановый период			
		Отчетный период	2025	2026	2027
Доля УМК, УМКД	%	100	100	100	100
Доля утвержденных тем и целей выпускных проектных дипломных работ совместно с работодателями	%	-	15	20	25
Доля рабочих учебных планов по ОП колледжа согласованных с работодателями	%	100	100	100	100
Внедрение в образовательные программы элементов дуального обучения	ед	1	2	3	4
Участие колледжа в рабочей группе и организационно-методическое сопровождение внедрения образовательной программы прикладного бакалавриата «Акушерское дело»	Отчет	Информация	Подтверждение участия	Организационно-методическое сопровождение	Поэтапная реализация мероприятий

Задача 3.2. Обеспечение объективной оценки качества образовательных услуг

Наименование	Единица измерения		Плановый период			
		Отчетный период	2025	2026	2027	2028
Прохождение институциональной аккредитации		Постаккредит. мониторинг			+	

Прохождение государственной аттестации						+
Участие в рейтинге лучших колледжей области	информация		+	+	+	+
Доля студентов, преодолевших пороговый уровень тестов РЦРЗ	%	97	100	100	100	100

Задача 3.3. Расширение международного сотрудничества

Наименование	Единица измерения	Плановый период			
		Отчетный период	2025	2026	2027
Поиск и расширение международных партнеров в системе подготовки средних, послесредних и фармацевтических специалистов	Ед.	1	2	3	4
Ежегодное участие обучающихся медколледжей в чемпионатах по профессиональному мастерству *WorldSkills* и других проектах по профессиональному мастерству	Ед.	1	5	5	5
Участие преподавателей и студентов в различных международных мероприятиях (конференции, конкурсы, семинары, мастер классы и т.д.)	Ед.	2	5	5	5

Стратегическое направление 4. **Взаимодействие с медицинскими организациями, эффективная обратная связь с потребителями и заинтересованными сторонами, обеспечивающими удовлетворение их потребностей**

Задача 4.1 Воспитание гармонично развитой, конкурентоспособной личности

Целевые индикаторы (с указанием окончательного срока (периода) достижения)	Форма зав-ия	Ед-ца изм.	Отчетный период	в плановом периоде		
				2025	2026	2027
1	2	3	4	5	6	7
Доля обучающихся, участвующих в благотворительных, патриотических, поисково-исследовательских, культурных, спортивных и других акциях	Отчет	%	100	100	100	100
Охват студентов превентивными мероприятиями по снижению рисков и профилактике коррупционных преступлений, религиозного экстремизма	Отчет	%	100	100	100	100

Обеспечение материальной и социальной поддержки студентов из социально-уязвимых слоев населения	Отчет	%	100	100	100	100
Доля трудоустроенных выпускников из числа детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей	Отчет	%	100	100	100	100
Охват студентов при мониторинге уровня удовлетворенности качеством реализации работы по адаптации студентов первого курса	Отчет	%	100	100	100	100

Задача 4.2 Подготовка студентов к активной социальной жизни

Целевые индикаторы (с указанием окончательного срока (периода) достижения)	Форма завершения	Ед-ца изм.	Отчетный период	в плановом периоде		
				2025	2026	2027
1	2	3	4	5	6	7
Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных организаций, студенческого самоуправления	Стат отчет	%	30	40	50	60
Доля обучающихся, участвующих в благотворительных, патриотических, научно-исследовательских, культурных и других акциях	Стат отчет	%	100	100	100	100
Создание равных условий и безбарьерный доступ для обучения студентов с особыми образовательными потребностями	информация	%	100	100	100	100
Увеличение доли студентов, участвующих в мероприятиях по пропаганде ЗОЖ	отчет	%	100	100	100	100
Доля студентов, охваченных социально-значимыми проектами	отчет	%	20	30	40	50

Задача 4.3 Подготовка медицинских кадров среднего звена, соответствующих потребностям страны и региона

Целевые индикаторы (с указанием окончательного срока (периода) достижения)	Форма завершения	Ед-ца изм.	План 2024 года	в плановом периоде		
				2025 год	2026 год	2027 год
1	2	3	4	5	6	7
Количество принятых студентов по государственному образовательному заказу за счет местного бюджета	Стат. Данные	Чел	350	350	350	350
Количество принятых студентов на договорной основе	Стат. Данные	Чел	200	200	200	200
Увеличение доли трудоустроенных и занятых выпускников колледжа в первый год после окончания обучения/ в т.ч. выпускники специальности «Сестринское дело», квалификация «Прикладной бакалавр»	Стат. Данные	%	100	100	100	100
Увеличение доли трудоустроенных выпускников колледжа, обучившихся по госзаказу, в первый год после окончания обучения (в т.ч. по специальности «Сестринское дело», квалификация «Прикладной бакалавр»)	Стат. Данные	%	100	100	100	100
Количество студентов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства «WS»	отчет	Чел.	1	1	1	1
Доля обучающихся, обеспеченных местами для прохождения практики на базе предприятий, от количества обучаемых за счет госзаказа	отчет	%	100	100	100	100
Количество специалистов МО, привлеченных к:	отчет	Чел.				
-преподавательской деятельности;	отчет	Чел.	9	10	10	10

-председателей и членов комиссий итоговой государственной аттестации по образовательным программам	отчет	Чел.	35	35	35	35
-менторов;	отчет	Чел.	80	150	175	200
Количество медицинских организаций, на базе которых созданы учебные кабинеты и лаборатории	отчет	Ед.	5	6	7	8

Стратегическое направление 5. **Создание комфортных условий и образовательной среды для студентов и персонала колледжа.**

Задача 5.1 Эффективное управление финансовой базой колледжа

Целевые индикаторы (с указанием окончательного срока (периода) достижения)	Ед-ца изм.	План 2024 года	в плановом периоде		
			2025 год	2026 год	2027 год
Прозрачность целевого использования финансовых средств	Информация	аудит	аудит	аудит	аудит
Пополнение библиотечного фонда учебной литературой	%	3	5	7	10
Наличие подключения к медицинской информационно-поисковой системе; интернет ресурсам	%	100	100	100	100
Укрепление и совершенствование материально-технической базы	%	10	10	20	30
Строительство спортивного зала	ед.	-	1	1	1
Открытие УКЦ на базе колледжа	ед.	-	1	1	1

Раздел 4. Управление рисками

Наименование возможного риска	Возможные последствия в случаенепринятия мер по управлению рисками	Мероприятия по управлению рисками
1	2	3
Внешние риски		
Повышение цен на актуальные, инновационные курсы повышения квалификации.	Снижение категорийности преподавателей	частичная оплата колледжем дорогостоящего инновационного курса повышения квалификации преподавателя. Организация внутренней учебы преподавателей с применением метода Коучинга.
Дефицит преподавателей специальных дисциплин узкой специализации	Снижение качества преподавания дисциплин по узкой специализации	Переподготовка специалистов с учетом потребностей колледжа.
Рост количества детей из социально-уязвимых слоев населения	Психологический дискомфорт	Материальная поддержка детей. Вовлечение в работу органов самоуправления
Возможность расторжения договоров о социальном партнерстве по инициативе отдельных социальных партнеров.	Срыв проекта внедрения дуальной системы обучения, проблемы с организацией производственной практики и трудоустройства выпускников.	Поиск и налаживание связей с новыми социальными партнерами, в том числе за пределами региона. Выход на новый уровень организации работы службы содействия трудоустройства выпускников.
Появление сильных конкурентов на рынке образовательных услуг.	Уменьшение контингента обучающихся, сокращение штата работников.	Усиление профориентационной работы, обновление МТБ, стимулирование ППС, внедрение

		дифоплаты труда.
Внутренние риски		
Недостаточно раскрытый научный потенциал, низкая эффективность научных исследований.	Низкий уровень научно-методической работы, вследствие чего снизится профессиональный уровень преподавателей и соответственно качество обучения.	Широкое привлечение преподавателей к научно-методической работе.
Низкий уровень авторских прав на создаваемые преподавателями научно-методические разработки, учебные пособия.	Снижение интереса к созданию научно- методических разработок.	Использование допустимой упрощенной формы закрепления авторских прав, а также направление лучших разработок в Комитет по защите интеллектуальной собственности.