

**Министерство просвещения Республики Казахстан
КГКП «Баянаульский многопрофильный колледж»**

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
протокол № 1 от
«31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. Руководителя колледжа
Мубарак А.М.
« 1 » 09 2023 г.



**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН
РАЗВИТИЯ**

**БАЯНАУЛЬСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО
КОЛЛЕДЖА**

на 2023-2028 годы

с.Баянаул

**Министерство просвещения Республики Казахстан
КГКП «Баянаульский многопрофильный колледж»**

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
протокол № 1 от
«31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. Руководителя колледжа
_____ Мүбәрак А.М
«___» _____ 2023 г.

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
БАЯНАУЛЬСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА
на 2023-2028 годы**

с.Баянаул

Содержание

	Введение	3
1	Миссия и видение	4
2	Анализ текущей ситуации и управления рисками	6
2.1	Анализ внешней среды.	7
2.2	Анализ внутренней среды	8
2.3	Анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации (SWOT)	9
3	Стратегические направления, цели, задачи	10
4	Ожидаемые результаты	20
5	Ключевые показатели деятельности организации	21
6	Система управления рисками в рамках стратегических направлений	21
	Заключение	22

Введение

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.

Стратегический План развития Баянаульского многопрофильного колледжа на 2023-2028 годы является основополагающим документом, который регулирует образовательную, воспитательную, учебно-производственную и управленческую деятельность колледжа. План разработан на основе приоритетных направлений государственной политики. Стратегический план - это комплексный план развития колледжа, предназначенный для достижения целей колледжа на период 2023-2028 годы.

Основание для разработки Стратегии:

- Стратегия развития «Казахстан 2050»
- Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025
- Прогнозная схема территориально-пространственного развития страны
- Стратегия национальной безопасности Республики Казахстан
- Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 5 августа 2022 года № 29031.
- Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования
- ежегодные Послания Главы Государства и другие нормативно- законодательные акты.

При разработке Стратегии также учитывались тенденции развития экономики региона и потребности рынка труда в квалифицированных кадрах с учетом развития основных производств и ввода новых мощностей. План является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Плана осуществляется в соответствии с решениями органов управления колледжа.

1. Миссия и видение

В данной Стратегии изложены основные направления развития Баянаульского многопрофильного колледжа на период с 2023-2028 годы и пути реализации.

Миссия – Подготовка конкурентоспособных рабочих профессий, востребованных на рынке труда для реализации индустриально – инновационного развития региона. Подготовка высококвалифицированного и конкурентоспособного специалиста, ориентированного на удовлетворение требований рынка труда и потребностей личности.

Видение - стать признанным в Казахстане образовательном пространстве колледжем по подготовке профессиональных и конкурентоспособных специалистов для покрытия трудового рынка региона, соответствующих требованиям общества и работодателей.

Баянаульский многопрофильный колледж видит себя в будущем как учебное заведение эффективно осуществляющее образовательную и воспитательную деятельность по следующим направлениям:

- обеспечение условий для качественной реализации образовательных программ, совершенствование форм организации учебного процесса;
- совершенствование учебно-методического обеспечения учебного процесса;
- обеспечение условий для качественного проведения производственного обучения и профессиональной практики, укрепление связей с социальными партнерами;
- развитие кадрового потенциала колледжа;
- формирование, развитие и профессиональное становление социально компетентной личности выпускника колледжа;
- повышение эффективности использования и укрепление материально-технической базы.

Стратегические задачи к 2028 году.

Развивая систему стратегического менеджмента качеством образования, Баянаульский многопрофильный колледж намерен:

- стать признанным лидером в подготовке квалифицированных специалистов для сельскохозяйственной, технической, туризма и в сфере услуг экономики Республики Казахстан;
- стать базовым «Центром компетенции» по подготовке и переподготовке кадров для Лесного хозяйства;

- 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 высокий статус профессии педагога, модернизировать педагогическое образование;
- расширить сеть профильных классов в школах с.Баянаул; проведение занятий со школьниками преподавателями колледжа;
- обеспечить оптимальные условия для свободного творчества, повышения уровня образования, профессионального совершенствования и самовыражения инженерно-педагогических работников и сотрудников колледжа.

2. Анализ текущей ситуации и управление рисками

Главным вектором развития в условиях глобальной интеграции и внедрение 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 кредитно-модульной технологии;
- внедрение полиязычия;
- внедрение мировых стандартов World Skills в учебный процесс;

На сегодняшний день основная задача колледжа – реализация стратегии по увеличению контингента и дальнейшему открытию специальностей, востребованных на рынке труда.

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 государственного заказа	Участие в распределении государственного образовательного заказа Привлечение социальных партнеров, проведение презентации, форумов, конкурсов. Внутренние риски
Внутренние риски		
недостаток учебно-методических материалов, пособий, учебников; Недостаточный уровень квалификации преподавателей и мастеров ПО с учетом современных требований.	Снижение качества подготовки специалистов.	Приобретение необходимой литературы Организация курсов повышения квалификации и стажировок

2.1 Анализ внешней среды

О (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	Т (threat) – 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	- быстрые темпы изменения законодательных и нормативных правил функционирования колледжей, что затрудняет управленческие процессы; - большое количество запрашиваемых документов вышестоящими организациями системы образования.

О (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	Т (threat) – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы)
- наличие необходимых республиканских и нормативных документов колледжа по организации учебного процесса; - развитие Павлодарского региона, 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 области, республики, стран СНГ	- неблагоприятная демографическая ситуация в стране, снижение рождаемости грозит уменьшением контингента абитуриентов; -последствия продолжающегося системного кризиса во всех отраслях экономики;

О (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	Т (threat) – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы)
- востребованность массового профессионального образования в регионе; - интеграция образовательной среды колледжа с производством; - расширение номенклатуры специальностей и рабочих квалификаций технического и профессионального образования.	

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; - 100% обеспеченность УМКД на бумажных и электронных носителях; - обеспеченность компьютерами и доступом в Интернет, оборудование аудиторий и лабораторий, обновление библиотечного фонда.	- 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; -соответствующая современная материально - техническая база - высококвалифицированный кадровый состав преподавателей первой и высшей категорий -постоянный рост социальных партнеров и работодателей -финансовая стабильность - деятельность ИПР колледжа в полной мере соответствует миссии, целям и задачам создания и функционирования организации образования. - Колледж является стратегическим объектом по подготовке специалистов, необходимых для Павлодарского региона. - повышение квалификации преподавателей и стажировки - привлечение специалистов с предприятий к учебному процессу.	-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
- 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.	- 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;

- динамика финансовой устойчивости - эффективное распределение финансовых средств колледжа; - финансовый менеджмент обеспечивает эффективное управление финансовыми ресурсами колледжа посредством анализа денежных потоков; - своевременное освоение бюджетных средств и использование собственных средств	- система среднесрочного планирования
- материально-техническая база соответствует современным требованиям; - используется современное интерактивное оборудование с соответствующим программным обеспечением; - организованы специальные аудитории для обучения с использованием компьютерной техники и других современных технических средств обучения;	- требуется постоянное внедрение нового оборудования и техники; - быстрые темпы морального устаревания материально-технической базы, библиотечных фондов, компьютерной техники - размещение на портале (сайте) организации ТиПО внешних публикаций (цитат, ссылок) о реализации организацией ТиПО миссии, целей и задач - на сайте недостаточно внешних публикаций (цитат, ссылок) о реализации организацией ТиПО миссии, целей и задач

2.3 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 - Высокий уровень занятости и трудоустройства выпускников - Активная профориентационная работа и постоянная работа над имиджем колледжа - Стабильно работающий и достаточно профессиональный коллектив - Постоянный рост социальных партнеров и работодателей - Финансовая стабильность - Управляемость и мобильность подготовки кадров, выход на новые рынки труда - Участие в региональных чемпионатах WorldSkills Казахстан	- Недостаточный уровень трудоустройства по специальности, слабое поступление в ВУЗы - Отсутствие профессиональных кадров, непосредственно перешедших с производства, слабые практические навыки преподавателей и мастеров ПО - Недостаток литературы по специальностям дисциплинам на бумажном и цифровом носителях, слабая лабораторная база по отдельным специальностям - Недостаточное участие работодателей в подготовке кадров (стипендии, гранты оплачиваемая практика) - Отсутствие подготовки кадров на платной основе, - Длительная подготовка кадров по срокам обучения, отсутствие дуальной формы по отдельным специальностям.

	– Отсутствие резервного фонда средств для приобретения оборудования, недостаточный уровень финансирования со стороны бюджета.
О (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	T (threat) – 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 меняющаяся 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

Стратегия колледжа ориентирована на устойчивое развитие с учетом сильных и слабых сторон колледжа, внешних и внутренних угроз в связи с ростом конкурентноспособности на рынке образовательных услуг и направлена на удовлетворение потребностей государства, заинтересованных лиц и обучающихся.

Для выполнения миссии колледжа выработаны следующие стратегические направления деятельности:

- мониторинг рынка труда;
- стать признанным лидером в подготовке квалифицированных специалистов для сельскохозяйственной, технологической отрасли, в сфере услуг Республики Казахстан;
- стать базовым «Центром компетенции» по подготовке и переподготовке кадров для специальности «Лесное хозяйство»;
- совершенствовать инфраструктуру и материально-техническую базу, обеспечивающих высокое качество образовательной, культурной и социальной деятельности колледжа;
- формировать у выпускников колледжа высокий уровень профессиональных знаний и предпринимательских навыков, чтобы максимально полно удовлетворять запросы рынка труда региона и республики;
- принять участие в проекте «Жас маман»
- обеспечить оптимальные условия для свободного творчества, повышения уровня образования, профессионального совершенствования и самовыражения инженерно-педагогических работников и сотрудников колледжа.

Цель.1. Расширить портфель образовательных программ.

Задача 1.1 Увеличить количество специальностей ТиПО

Подготовка кадров	2023	2024	2025	2026	2027
Количество специальностей ТиПО	3	4	5	6	7

Задача 1.2 Сохранить долю обучающихся в группах с казахским языком обучения

Подготовка кадров	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Доля обучающихся	100%	100%	100%	100%	100%

Цель 2. Увеличить количество обучающихся в колледже

Задача 2.1 Обеспечить сохранность контингента обучающихся

год	Всего обучающихся	Выпуск	Отчисленные		% сохр. контингента
			Без уважительных причин	Ув. Причина % отчисл. от общего числа обучающихся	
2023-2024	75	28	0	4%	96%
2024-2025	92	30	0	3%	97%
2025-2026	107	30	0	1%	99%
2026-2027	122	45	0	1%	99%
2026-2027	137	45	0	1%	99%

Задача 2.2. Увеличить прием обучающихся по государственному образовательному заказу.

год	Прием по государственному заказу			
	9 кл	11 кл	Итого	% увеличение или сокращение по сравнению с предыдущим годом
2023-2024	15	0	30	Увеличение на 10%
2024-2025	45	0	45	Увеличение на 19%
2025-2026	45	0	45	Увеличение на 15%
2026-2027	45	15	60	Увеличение на 13%
2027-2028	60	15	60	Увеличение на 11%

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

Задача 3.1. Реализовать образовательные модули по формированию современных знаний, компетенций, практических и личностных навыков выпускника (количество модульных программ используемых в подготовке кадров)

год	Кол-во специальностей	Кол-во используемых модульных программ
2023-2024	3	3
2024-2025	4	4
2025-2026	5	5
2026-2027	6	6
2027-2028	7	7

Задача 3.2. Внедрить принципы дуального обучения (количество специальностей, охваченных дуальным обучением)

Подготовка кадров	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество охваченных специальностей	0	0	1	1	2

Развитие научно-инновационной деятельности ИПР

Постоянное повышение квалификации кадров (переподготовка, повышение квалификации, диссимилиация педагогического опыта, защита магистерских диссертаций, участие в научно-исследовательской работе и т.д.);

открытие «Центра компетенции» по подготовке и переподготовке кадров для специальности «Лесное хозяйство»;

повышение качества научных исследований.

Цель1. Повышение квалификации педагогических кадров

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество преподавателей, успешно прошедших аттестацию	12/5	14/8	16/10	17/11	18/13
Доля преподавателей исследователей и экспертов %	40	57	62	64	72
Доля магистров, %	0	0	1	1	2

Цель 2. Повышение эффективности научной деятельности преподавателей

Задача 2.1 Увеличить количество и качество разработанного методического материала

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество электронных учебников и пособий	1	1	1	2	2
в том числе имеющих рецензии	1	1	1	2	2
имеющих лицензии	0	1	1	2	2
Количество разработанного учебно-методического материала	1	2	3	3	5
В том числе					
- имеющих ISBN	-	-	1	2	2
- имеющих рецензию	-	-	-	-	1
- имеющих лицензию	-	-	-	-	1
- рекомендованных МОН РК	-	-	-	-	-

Задача 2.2 Увеличить участие преподавателей в научно-практических конференциях

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество преподавателей, участвовавших на научно-практических конференциях					
- областные	1	1	1	2	3
- республиканские	-	1	1	1	1
- международные	-	-	1	1	1

Задача 2.3 Количество ИПР, руководящих деятельностью областных методических объединений

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество ИПР, руководящих деятельностью областных методических объединений	-	-	-	-	1

Задача 2.4 Разработать и внедрить практико-ориентированные факультативные курсы по специальностям

Количество разработанных и внедренных факультативных курсов по специальности	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
«Лесное хозяйство»	-	1	1	1	1
«Туризм»	-	1	1	1	2
«Гостиничный бизнес»	-	-	1	1	1

Цель 3. Повышение качества преподавания

Задача 3.1 Обеспечить 100% прохождение преподавателями курсов повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Обеспечить прохождение стажировки на предприятиях преподавателями специальных дисциплин.

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество преподавателей, прошедших повышение квалификации	12	14	16	17	18
Количество преподавателей, прошедших стажировку на предприятия в РК	3	4	5	6	6
Количество преподавателей, прошедших курсовую подготовку/ стажировку за рубежом	-	-	-	1	1

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество преподавателей, обобщивших опыт					
- на внутриколледжном уровне	5	6	6	6	6
- на областном уровне	-	1	1	2	2
- на республиканском уровне	-	-	-	1	1

- на международном уровне	-	-	-	1	1
---------------------------	---	---	---	---	---

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Доля преподавателей, использующих ИКТ-технологии в учебном процессе к общему их количеству	65	80	100	100	100

Задача 3.4 Увеличить количество инновационных технологий, применяющихся в обучении преподавателями

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
количество инновационных технологий	1	1	2	3	4

Цель 4. Открытие «Центра компетенции» по подготовке и переподготовке кадров для специальности «Лесное хозяйство».

Подготовка проекта (2023-2024 учебный год)

Заявка в МОН РК (2024-2025 учебный год)

5 Политика личностного развития молодежи:

Укрепление духовно-нравственных ценностей Общенациональной патриотической идеи 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 с 2023-2024 учебного года.

Цель 2. Увеличить охват учащихся внеклассной занятостью

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество кружков	5	6	6	7	8

Задача 2.2 Сотрудничество с различными организациями региона на системной основе

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

Задача 2.3 Раскрытие творческого потенциала обучающихся, реализация культурного проекта «Поколение плюс» в колледже. Участие в конкурсах и фестивалях различного уровня.

Задача 2.4 Укрепление патриотического самосознания и гражданской активности студентов колледжа.

Охват студентов волонтерским движением, патриотической деятельностью.

Задача 2.5 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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество правонарушений	0	0	0	0	0

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Студенты, находящиеся на внутреннем контроле, %	0	0	0	0	0

6 Международное сотрудничество и стратегическое партнерство:

Расширение отношений с социальными партнерами;

Цель 1. Поддерживать развитие международных инициатив путем реализации новых проектов и расширения международного сотрудничества.

Задача 1.1. Расширить международное сотрудничество и установить стратегическое партнерство с учебными заведениями стран СНГ и дальнего зарубежья

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество международных договоров	0	0	1	1	2

Задача 1.2. Организовать на базе колледжа мероприятие с участием зарубежных партнеров

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество мероприятий	-	-	-	1	1

Задача 1.3. Совершенствовать программу стажировки и переподготовки кадров за рубежом и на базе предприятий с иностранным участием

Подготовка кадров	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Количество педагогов, прошедших стажировку и переподготовку за рубежом	0	0	0	1	1

7 Развитие менеджмента и инфраструктуры колледжа:

- войти в 10 лучших колледжей области;
- войти в 100 лучших колледжей Республики Казахстан;
- качественное обновление и развитие материально-технических ресурсов по обеспечению учебного процесса;
- организация 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 профессиональной организации.

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

Цель1 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).

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.

Задача 1.7. Повышать уровень языковой подготовки и внедрить требования к сотрудникам в части знания трех языков.

Цель 2. Создать современный библиотечный фонд литературы

Задача 2.1 Обеспечить библиотеку необходимым книжным фондом

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Расходы, сумма от общего финансирования %	3	5	7	8	8

Задача 2.2 Создать библиотеку литературы на электронных носителях

Мероприятия	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
1. Приобрести электронные учебники (кол-во, экз)	21	29	36	45	54
2. Оцифровать фонд, имеющийся литературы (кол-во, экз.)	7	11	13	17	22

Цель 3. Обеспечить комфортное проживание в общежитии колледжа

Задача 3.1 Провести ремонт в общежитии и улучшить условия проживания (тыс.тенге)

Мероприятия	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
1. Выделение средств на ремонт	0	200,0	400,0	700,0	1000,0
2. Приобретение мебели и необходимого инвентаря	0	500,0	800,0	1000,0	1200,0

Цель 4 Организация мероприятий по питанию обучающихся

Задача 4.1 Улучшить качество питания обучающихся за счет разнообразия меню.

Задача 4.2 Создать постоянно действующую комиссию по проверке питания и заслушивать отчеты на совете руководства.

Задача 4.3 Провести ремонт канализации и подсобных помещениях столовой.

Цель 5. Организация мероприятий по питанию обучающихся

Задача 1 Улучшить качество питания обучающихся за счет разнообразия меню.

Мероприятия	2023	2024	2025	2026	2027
Увеличить калорийность питания за счет включения в рацион овощей, фруктов и ягод (%)	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %

Задача 2. Создать постоянно действующую комиссию по проверке питания и заслушивать отчеты на совете руководства.

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Проверка питания	ежемесячно	Заместитель руководителя по ВР

4. Ожидаемые результаты

Развивая систему стратегического менеджмента качеством образования, Баянаульский многопрофильный колледж намерен:

- стать признанным лидером в подготовке квалифицированных специалистов для сельского хозяйства, лесного хозяйства, туризма и сферы услуг экономики Республики Казахстан;
- стать базовым «Центром компетенции» по подготовке и переподготовке кадров по специальности «Лесное хозяйство»;
- 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 высокий статус профессии педагога, модернизировать педагогическое образование;
- расширить сеть профильных классов в школах с.Баянаул; проведение занятий со школьниками преподавателями колледжа;
- обеспечить оптимальные условия для свободного творчества, повышения уровня образования, профессионального совершенствования и самовыражения инженерно-педагогических работников и сотрудников колледжа.

5. Ключевые показатели деятельности КГКП «Баянаульский многопрофильный колледж», определенные в стратегическом плане

КПД (ключевые показатели деятельности)	Ед.изм.	2024	2025	2026	2027	2028
Доля трудоустроенных выпускников в первый год после окончания колледжа по государственному образовательному заказу	%	80 %	80 %	82 %	88 %	90 %
Повышение квалификации работников на предприятиях.	%	30 %	60%	70%	90%	100 %
Охват дуальным обучением	(кол-во специальностей)	0	1	2	2	3

6. Система управления рисками в рамках стратегического направления

№ 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 конъюнктуры 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 районным отделам 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.