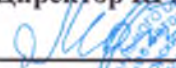


УТВЕРЖДЕНО
Директор КГА ПОУ «ДИТК


Матвеева В.Г.
01.09.2022



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
краевого государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Дальнегорский индустриально-технологический колледж»
на период 2022 – 2027 гг.

Дальнегорск 2022 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Наименование разделов	Стр.
Раздел 1. Общие положения	1 - 3
1.1.Целевая модель и её ключевые характеристики	1
1.2.Миссия и стратегическая цель	1
1.3.Задачи колледжа на период реализации программы	1
1.4.Брендинг	1 - 3
Раздел 2. Текущее состояние и результаты развития колледжа за последние 5 лет	3 - 9
2.1.Ключевые результаты развития в предыдущий период и имеющиеся заделы	3 - 5
2.2.Уникальные характеристики стратегического позиционирования и конкурентных преимуществ в зоне позиционирования	5 - 6
2.3.Краткий анализ социально-экономической ситуации в зоне приложений амбиций колледжа	6 - 7
2.4.Динамики развития в регионе отрасли экономики (промышленности), в котором позиционируется колледж	7 - 8
2.5. Тренды развития системы среднего профессионального образования в Приморском крае, синхронизация их с направлением развития колледжа	8 - 9
2.6.Основные ограничения и вызовы	9
Раздел 3. Планы по достижению целевой модели: политики колледжа по основным направлениям деятельности	9 - 18
3.1. Образовательная политика	9 - 11
3.1.1.Обеспечение условий для формирования профессиональных компетенций и навыков их использования в практической деятельности	10
3.1.2. Обеспечение условий для формирования цифровых компетенций и навыков использования цифровых технологий у обучающихся	10 - 11
3.2.Политика в области инноваций и коммерциализации РИД	11- 12
3.3.Молодежная политика и воспитательная деятельность	12 - 14
3.3.1.Обеспечение условий для формирования социальных компетенций и самореализации обучающихся	13
3.3.2.Обеспечение условий для развития студенческого самоуправления и иных форм командообразования	13
3.3.3.Обеспечение условий для реализации культуры здорового образа жизни	13 - 14
3.4.Политика управления человеческим капиталом	14 - 16
3.5.Инфраструктурная политика	16 - 17
3.6.Система управления и политика в области цифровой трансформации	17 - 18
3.7.Финансовая модель	18
3.8.Дополнительные направления развития	18
Раздел 4.Стратегические проекты, направленные на достижение целевой модели	18 - 20
Раздел 5.Ключевые характеристики сетевого взаимодействия и кооперации с образовательными учреждениями, бизнесом и органами власти	20 - 21
5.1.Структура ключевых партнерств	20 -21
5.2.Описание партнерств в рамках реализации программы развития	21
Раздел 6. Мероприятия программы и этапы их реализации	21 - 24
Раздел 7.Финансовое обеспечение программы развития колледжа	24
Раздел 8.Ожидаемые результаты и риски реализации программы	24 - 26
Приложение № 1 План мероприятий по реализации программы развития колледжа	27 - 28

1. Основные положения

1.1. Целевая модель и ее ключевые характеристики

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дальнегорский индустриально-технологический колледж» - территориальный опорный колледж, центр подготовки и удержания кадров, фронт-офис развития территории Дальнегорского городского округа и Северо-Востока Приморского края.

КГА ПОУ «ДИТК» - организация профессионального образования с современными сертифицированными площадками для проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями РОИВ. Образовательный процесс для всех обучающихся по специальностям среднего профессионального образования организован с использованием универсальной цифровой платформы. Имея долговременную репутацию, образовательное учреждение предоставляет обучающимся качественное образование: 90% выпускников КГА ПОУ «ДИТК» еще на стадии обучения имеют опыт работы на профильных предприятиях и имеют предложения на трудоустройство; 50% специальностей колледжа вовлечены в технологии сетевого и дуального обучения; 100 % общеобразовательных школ г. Дальнегорска находятся в тесном сотрудничестве с КГА ПОУ «ДИТК». Профессиональная подготовка и востребованность выпускника колледжа соответствует средним показателям Минпросвещения России.

1.2. Миссия и стратегическая цель

Миссия колледжа. Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дальнегорский индустриально - технологический колледж», гибко реагируя на потребности рынка труда, готовит специалиста, соответствующего современным требованиям работодателя Дальнегорского городского округа и Северо-Востока Приморского края.

Стратегическая цель Программы развития: к 2027 году осуществить переход к образовательному учреждению, интегрирующему процессы профессионального и непрерывного образования, воспитания и социализации молодежи Дальнегорского городского округа и Северо - Востока Приморского края.

1.3. Задачи колледжа на период реализации Программы

1. Через корпоративную модель привлечь работодателей ДГО к управлению колледжем.
2. Обновить технологии и формы подготовки специалистов в соответствии с требованиями компетентностного подхода и практико-ориентированного образования.
3. Осуществить модернизацию производственно – технологической, информационной инфраструктуры колледжа.

1.4. Брендинг

1. Являясь единственным профессиональным образовательным учреждением на Северо – Востоке Приморского края, колледж гибко реагирует на социально-экономические изменения Дальнегорского городского округа, северных территорий в целом, проектируя результаты обучения с требованиями рынка труда.

Уникальность колледжа для Приморья состоит в том, что образовательное учреждение реализует программы подготовки специалистов для горной отрасли совместно с работодателями, на имеющейся только у ДИТК площадке с современными горнодобывающими машинами и приборами для подземной и надземной разработки полезных ископаемых.

Реализуя задачу многопрофильности, колледж является одним из немногих образовательных организаций, готовящих для Приморского края специалистов для горно-химической отрасли. Как территориальный опорный колледж с 2020 года начал подготовку по педагогическим специальностям. Отвечая вызовам современного профессионального образования, в образовательном учреждении осуществляется подготовка по программам профессионального обучения и ДПО. В рамках федерального проекта «Демография» реализуются образовательные программы для граждан предпенсионного и пенсионного возрастов, для лиц, пострадавших от распространения новой коронавирусной инфекции, а также для лиц, находящихся под риском увольнения. Значительные успехи педагогическим коллективом достигнуты в проведении фестивалей профессий и профориентационного тестирования школьников в рамках федерального проекта «Билет в будущее».

2.В колледже сформирована современная управленческая команда, высокопрофессиональный коллектив. Средний возраст педагогических работников - 40 лет.

С 2011 года директором Дальнегорского индустриально-технологического колледжа является Матвеева Валентина Геннадьевна – Почётный работник общего образования Российской Федерации. Профессиональное кредо руководителя: лидерство, дальновидность, последовательность, предприимчивость.

Педагогические работники колледжа на постоянной основе повышают уровень профессионализма: 10 педагогов являются сертифицированными экспертами чемпионата профессионального мастерства; 3 педагога - главные эксперты проведения демонстрационного экзамена; 74% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории.

3.Качество образования – основной приоритет колледжа. Интегральными показателями качества образовательных услуг являются: активное участие и ежегодные победы студентов в чемпионатах профессионального мастерства, Абилимпикс (4 золотых, 3 серебряных и 3 бронзовых медали); внедрение в повседневную практику дистанционных образовательных технологий с использованием информационной системы MOODLE (<http://for5.dgo4u.ru/>). Бесплатный доступ на три года к данному ресурсу получен в результате участия и победы колледжа в 2021 году в конкурсе “Цифровизация образовательного процесса с использованием цифровых технологий Академия Медиа” (<https://elearning.academia-moscow.ru/>). Облачная система электронного обучения «Академия-Медиа» и инновационные технологии позволяют организовать полноценное электронное обучение. Официальный сайт колледжа <https://itk-dg.ru> содержит актуальную информацию, соответствующую «Правилам размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации».

Большое внимание уделяется созданию условий для обучения граждан с ОВЗ и инвалидов. В целях повышения качества образования данной категории обучающихся педагогическим коллективом создано программно-методическое обеспечение

образовательного процесса; осуществлена адаптация учебно-методического комплекса; усовершенствованы материально-технические условия реализации адаптированных программ. В рамках воспитательной и психолого-педагогической работы проводится социальная адаптация студентов с ОВЗ и инвалидностью.

В образовательном учреждении активно развивается система внеучебной и воспитательной работы, дополнительного образования, способствующая успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, школьников, взрослого населения. Для всех участников образовательного процесса обеспечена доступность занятий спортом и массовой физической культурой, организованы спортивные секции по различным видам спорта. В целях формирования активной жизненной позиции создан волонтерский центр. Творческие способности студенты развивают в молодежном клубе «Лабиринт». Традиционно студенты Дальнегорского индустриально-технологического колледжа являются участниками и победителями муниципальных и региональных спортивных соревнований, творческих конкурсов. В 2020, 2021 г. студенты колледжа стали победителями соревнований Всероссийского комплекса ГТО среди профессиональных образовательных организаций Приморского края.

4. Колледж постоянно повышает финансовую устойчивость, используя современные рыночные механизмы (внебюджетная деятельность, гранты др.).

2. Текущее состояние и результаты развития колледжа за последние 5 лет

2.1. Ключевые результаты развития в предыдущий период и имеющиеся заделы

Ключевыми результатами развития в предыдущий период являются: обновление содержания профессионального образования (открытие новых востребованных специальностей педагогической и горной направленностей); обновление материально-технического оснащения образовательного учреждения (создано 6 мастерских, соответствующих современным международным стандартам для проведения демонстрационного экзамена); цифровизация базовых процессов, внедрения в образовательный процесс смешанного обучения.

Основные направления развития

1. Разработка основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования из перечня ТОП-50 и ТОП - региона наиболее востребованных на рынке труда. На сегодняшний день колледж готовит специалистов по 19 образовательным программам: 1) традиционно реализуемым в ОУ («Информационные системы и программирование», «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)», «Повар, кондитер», «Парикмахер», «Технология парикмахерского искусства», «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», «Секретарь», «Технология продукции общественного питания», «Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики»); 2) вводимым на современном этапе («Подземная разработка месторождений полезных ископаемых», «Маркшейдерское дело», «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Физическая культура», «Адаптивная физическая культура»). Происходящие изменения позитивно повлияли на количественные показатели набора обучающихся и качество образования. Численность студентов ежегодно растет, в данный момент численность обучающихся более 1000 человек (на 59% больше по

сравнению с 2017 годом).

2. Внедрение в практику индивидуального обучения. Перевод студентов на индивидуальный план осуществляется с целью создания благоприятных условий для самостоятельного изучения учебных дисциплин, повышения учебной мотивации и развития познавательных интересов, осуществления трудовой деятельности по направлению подготовки профессии / специальности.

3. Развитие непрерывного образования взрослых.

4. Создание условий для получения профессионального образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами.

5. Формирование системы оценки, в том числе, независимой оценки качества подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов, в полной мере отвечающим современным и перспективным потребностям общества и успешно прошедших сертификационные процедуры.

6. Участие студентов КГА ПОУ «ДИТК» в проводимых регионами Дальнего Востока чемпионатах и конкурсах по профессиям.

7. Проведение ГИА в новом формате наряду с традиционной формой ГИА проведение Демонстрационного экзамена.

8. Увеличение численности педагогов – призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства.

9. Увеличение численности студентов – победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства по профессиям и специальностям с участием работодателей, получившим гранты за научно-исследовательские и социальные проекты, именные стипендии.

10. Доля управленческого персонала, преподавателей, прошедших обучение по инновационным образовательным программам – 45%.

11. Увеличение числа педагогов, активно использующих ИКТ в профессиональной деятельности до 80%.

12. Увеличение количества педагогических работников, разработавших электронные обучающие комплексы для дистанционной формы обучения до 70%.

13. Увеличение количества учебных кабинетов, мастерских, лабораторий, оснащенных современным оборудованием – 100%.

14. Профориентационная работа в школах города, направленная на формирование у школьников представлений об избранной сфере профессиональной деятельности и соотношении себя с этой деятельностью.

15. Увеличение охвата обучающихся общеобразовательных школ ДГО мероприятиями в рамках реализации федерального проекта «Успех каждого ребёнка» проекта по ранней профориентации обучающихся 6 -11 классов «Билет в будущее».

Имеющиеся заделы

Обновление материально-технической базы колледжа: создание 2 мастерских по технологическому направлению приоритетной группе компетенций: «Сварочные технологии» и «Электромонтаж» и 5 площадок для сдачи демонстрационного экзамена.

2.2. Уникальные характеристики стратегического позиционирования и конкурентных преимуществ в зоне позиционирования

С 2015 года ДИТК является активным участником чемпионатного движения, в связи с чем, педагогическим коллективом проводится планомерная работа по интеграции программ среднего профессионального образования, процедур оценивания с

актуализированными профессиональными стандартами и стандартами чемпионата.

В 2020 году колледж выиграл грант федерального бюджета на реализацию мероприятий в 2021 году по направлению «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы». Назначение средств гранта (субсидий юридическим лицам в рамках национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования») - повышение конкурентоспособности профессионального образования. Грантовые средства позволили создать 2 мастерские по технологическому направлению приоритетной группы компетенций: «Сварочные технологии» и «Электромонтаж».

В соответствии с поручениями Губернатора Приморского края в направлении укрепления и обновления материально-технической базы учреждений СПО, в 2022 году образовательное учреждение приступило к формированию 5 площадок для сдачи демонстрационного экзамена. Организация указанных площадок позволит проходить ГИА в форме демонстрационного экзамена по основным профессиональным образовательным программам, входящим в список ТОП-50 по компетенциям: ремонт и обслуживание легковых автомобилей, электромонтаж, парикмахерское искусство, поварское дело и документационное обеспечение управления и архивоведение) не только студентам ДИТК, но и студентам Кавалеровского многопрофильного колледжа.

Параллельно с подготовкой материально – технической базы идет формирование экспертного сообщества ГИА. За последние три года 10 педагогических работников прошли повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам, связанными с чемпионатным движением.

Отдел заочного и дополнительного образования, взаимодействуя с краевым государственным казенным учреждением «Приморский центр занятости населения», его отделением в городе Дальнегорске, представителями работодателей, образовательными организациями и предприятиями Дальнегорского городского округа, проводит обучение по программам профессионального обучения, дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка). Участие в проекте «Билет в будущее» в 2020 - 2021 годах позволили охватить ранней профессиональной ориентацией более 100 учащихся школ Дальнегорского городского округа. В 2020 году школьники погрузились в профессию и получили индивидуальные рекомендации по компетенциям электромонтаж, парикмахерское искусство, поварское дело. В 2021 году по компетенциям электромонтаж, парикмахерское искусство, повар, программист, автомеханик, сварщик. Практические мероприятия были проведены в очном формате.

В сентябре – ноябре 2021 года ДИТК принял участие в обучении граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Специалистами колледжа были оказаны услуги:

- по реализации Основной программы профессионального обучения по профессии «18511 Слесарь по ремонту автомобилей» профессиональной подготовки по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» (9 человек);

- по реализации образовательной программы профессионального обучения (программа профессиональной подготовки по профессиям, должностям служащих) по профессии рабочего 19861 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» профессиональная подготовка по компетенции «Электромонтаж» (11 человек).

В целях понимания запроса на программы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена, востребованности программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, отделом регулярно проводится мониторинг рынков труда и образовательных услуг. На основе полученных результатов формируется пакет профессиональных образовательных программ на плановые периоды.

Являясь территориальным опорным колледжем, ДИТК создает комфортные социально – бытовые условия для приезжих студентов. В общежитии образовательного учреждения проживают 120 студентов, представителей северных территорий края (14% от общего числа обучающихся).

Таким образом, КГА ПОУ «ДИТК» имеет необходимый ресурс для достижения цели обеспечения соответствия инфраструктуры, содержания и результатов деятельности в соответствии с приоритетными направлениями государственной и региональной политики в сфере устранения кадровых и квалификационных дефицитов экономики, в частности экономики Северо-Востока Приморского края.

2.3. Краткий анализ социально-экономической ситуации в зоне приложения амбиций колледжа

Подготовка современных рабочих и служащих, специалистов среднего звена во многом определяет темпы экономического развития и качество жизни любого города и региона. Дальнегорский городской округ, Северо – Восток Приморского края в целом не являются исключением. Дефицит высококвалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена в различных секторах экономики и уровень их компетенции – основной риск комплексного развития территории в ближайшей перспективе.

На протяжении десятилетий развитие города Дальнегорска происходило под влиянием уникального сочетания факторов, связанных с природно-климатическими особенностями, спецификой экономического и социо - культурного развития. Практически 70% трудоспособных жителей города были заняты на двух градообразующих предприятиях, связанных с горнодобывающим и химическим производством. После снижения востребованности продукции и кризисного развития предприятий, социально-экономическое положение территории резко снизилось и характеризовалась как «имеющее признаки ухудшения». В сложившейся ситуации выходом для города стала диверсификация экономики, переход к многопрофильности.

Наш колледж, десятилетиями готовивший специалистов для двух предприятий, так же поставил перед собой задачу перехода на монопрофильность образования. Изучив рынок труда ДГО, отмечаем сохранение интереса руководителей предприятий на подготовку будущих работников в сфере промышленного производства, спрос малого бизнеса на специалистов в сфере обслуживания населения, запрос сферы образования на подготовку педагогов начальных классов, учителей физической культуры, воспитателей и др. Оперативно отреагировав на потребности работодателей Дальнегорского городского округа и северных муниципальных образований Приморского края, Дальнегорский индустриально-технологический колледж уже приступил к подготовке необходимых специалистов по направлениям «Преподавание в начальных классах», «Адаптивная физическая культура», «Информационные системы и программирование», «Дошкольное образование», «Физическая культура», «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» и др.

Максимальная гибкость и реализация интересов участников рынка труда (работодателей, органов власти и управления Приморского края, общественных организаций) колледжем стали возможным благодаря социальному партнерству. Важную роль среди социальных партнеров образовательного учреждения занимает администрация Дальнегорского городского округа в лице главы А.М. Теребилова.

Нашими постоянными партнерами являются предприятия города и региона (со всеми заключены договоры сотрудничества): АО «ГМК «Дальполиметалл», ООО «Дальнегорский ГОК», ООО «Форест-Карго», КГБУЗ «ДЦГБ», ООО «Охранное агентство «Рубеж», КГУП «Примтеплоэнерго» филиал Дальнегорский, АО «Коммунэлектросервис», АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания», филиал «Приморские электрические сети», ООО «Автобаза №7», Дальнегорское АТП, ООО ТК «Мегалайн», ОАО «Тернейлес», ООО «Дальнегорское СТО», ООО «Комфорт», АО «Амгу», ООО «Строй-Мастер» ФУ «Уголовно-исполнительная инспекция ГУФСИН» по Приморскому краю г. Дальнегорск, МЭО ГИБДД УМВД по Приморскому краю, МИФНС России №6 по Приморскому краю, КГБУ «Приморский центр занятости населения» г. Дальнегорска, ПАО «Ростелеком», МКУ «ХОЗУ Тернейского района», АО «Виртуальный Дальнегорск», ПАО СКБ Приморье «Примсоцбанк» доп. офис г. Дальнегорск, ООО «Дальсервисстрой» г. Дальнегорск, информационный отдел ООО «Рэйн Компьютерс» и другие.

2.4. Динамика развития в регионе отрасли экономики (промышленности), в котором позиционируется колледж

Экономика северного Приморья включает ряд отраслей. Горно – добывающая промышленность - предприятия цветной металлургии и горной химии. АО «ГМК «Дальполиметалл» (г. Дальнегорск) - представитель цветной металлургии, специализирующийся на добыче свинцово – цинковых руд, выплавке свинца, висмута и серебра. Горно – химическая промышленность, являясь самой молодой представлена ООО «Дальнегорский ГОК» (в прошлом АО «БОР»). «Дальнегорский ГОК» - единственный производитель боропродуктов (борной и серной кислот, бората кальция) в России. На территории ведут хозяйственную деятельность предприятия лесной (ОАО «Тернейлес»), рыбной промышленности (ООО «Рыбзавод «Каменский» г. Дальнегорск), транспортные (ООО «Автобаза №7», Дальнегорское АТП, ООО ТК «Мегалайн») и энергетические (КГУП «Примтеплоэнерго» филиал Дальнегорский, АО «Коммунэлектросервис», АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания», филиал «Приморские электрические сети») компании. ДИТК, являясь катализатором развития территории Северо-Востока Приморского края, колледж ориентируется на выполнение запроса работодателей всех представленных выше отраслей.

Экономические показатели деятельности указанных хозяйствующих субъектов различны. По результатам хозяйственной деятельности в 2021 году устойчивое положение имеют АО «ГМК «Дальполиметалл», ОАО «Тернейлес». Финансовая отчетность «Тернейлеса» за 2021 год показывает выручку 11,6 млрд. рублей (рост на 17 %), чистую прибыль 2,6 млрд. рублей (рост на 82 %). Оценка результатов деятельности АО «ГМК «Дальполиметалл» относится к средним по мощности горнодобывающим предприятиям (добыча руды составила 878382 тонны, доля экспорта – 99,92 %). У большинства предприятий за 2021 год на фоне роста выручки наблюдается падение чистой прибыли (ООО «Дальнегорский ГОК» выручка составила 2,9 млрд. рублей (рост на 11 %), чистая прибыль упала на 379 млн. рублей (на 29 %); АО «Коммунэлектросервис» выручка составила 177,1 млн. рублей (рост на 2 %), чистая прибыль упала на 9,1 млн. рублей (на 11

%). Часть предприятий, в т.ч. энергетические компании (филиалы/ отделения в Дальнегорском городском округе) работают не на полную мощность.

2.5. Тренды развития системы среднего профессионального образования в Приморском крае, синхронизация их с направлением развития колледжа

1. Обновление содержания профессионального образования и обучения в соответствии с актуальными и перспективными требованиями к квалификации работников:

- внедрение в образовательный процесс актуализированных ФГОС;
- обновление методик и технологий преподавания с учетом профессиональной направленности программ СПО, включения элементов интенсивного обучения, прикладных модулей, применения дистанционных образовательных технологий и электронного образования, участия в ежегодных всероссийских проверочных работах;
- аттестация обучающихся, и независимая оценка полученных компетенций студентов и выпускников СПО и их готовности к выходу на рынок труда в виде демонстрационного экзамена (на реальных практических задачах);
- повышение доступности и качества профобразования для лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- увеличение количества компетенций для проведения фестивалей профессий и профориентационного тестирования школьников в рамках федерального проекта «Билет в будущее»;
- привлечение и закрепление высококвалифицированных специалистов из секторов экономики в качестве преподавателей;
- создание кластера в рамках ФП «Профессионалитет».

2. Формирование нового ландшафта КГА ПОУ «ДИТК», обеспечивающего гибкое реагирование на социально-экономические изменения, проектирование результатов обучения с требованиями в сфере труда:

- улучшение инфраструктуры и повышение уровня материально-технической оснащенности колледжа, создание мастерских, соответствующих современным международным стандартам и учебно-производственных участков, на которых студенты смогут работать и зарабатывать параллельно с учебой;
- продолжение обновления материально-технической базы колледжа, в частности, закупки оборудования в соответствии с актуальными инфраструктурными листами по компетенциям с последующей аккредитацией мастерских в качестве центра проведения ДЭ и организацией промежуточной и/или итоговой аттестации в форме ДЭ.

3. Повышение финансовой устойчивости колледжа через рыночные механизмы, развитие внебюджетной деятельности (вовлечение деловых кругов города и региона, включение колледжа в реализацию инвестиционных проектов, участие в грантах).

4. Приведение квалификации руководящего и преподавательского состава колледжа в соответствие с современными требованиями к кадрам:

- повышение квалификации педагогов по применению новых методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ СПО, реализуемых на базе основного общего образования;
- менеджмент колледжа, обладающий современным набором компетенций;
- участие педагогов в ежегодном всероссийском конкурсе «Мастер года» и аналогичных профессиональных конкурсах.

5. Развитие культуры профессиональных соревнований в колледже для повышения

эффективности образовательной и проектной деятельности:

- обеспечение подготовки и участия студентов колледжа в чемпионатах по профессиональному мастерству;
- участие в региональном чемпионате «Абилимпикс» для людей с инвалидностью и ОВЗ.

2.6. Основные ограничения и вызовы

1. Территориальный контекст деятельности ОУ (удаленность, депрессивность экономики; отток населения, бедность).

2. Школьная неуспешность части абитуриентов (46% школ округа – ШНОР).

3. Необходимость капитального ремонта и переоснащения мастерских: 2023 г. – капитальный ремонт общежития 76 941,750 тыс. рублей; 2024 г.- 2026 г – капитальный ремонт здания учебного корпуса и мастерских 230181,398 тыс. рублей; мастерские 40456,00 тыс. рублей.

3. Планы по достижению целевой модели: политики колледжа по основным направлениям деятельности

3.1. Образовательная политика

ДИТК стремится совершить переход к образовательному учреждению, интегрирующему процессы профессионального и непрерывного образования. В настоящее время образовательные программы реализуются по 11 укрупненным группам СПО:

- 15.00.00 Машиностроение
- 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика
- 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта
- 18.00.00 Химические технологии
- 19.00.00 Промышленная экология и биотехнологии
- 43.00.00 Сервис и туризм
- 46.00.00 История и археология
- 09.00.00 Информатика и вычислительная техника
- 49.00.00 Физическая культура и спорт
- 44.00.00 Образование и педагогические науки
- 21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия

Профессиональное образование осуществляется по 19 направлениям.

Сертифицированными экспертами демонстрационного экзамена являются сотрудники таких предприятий как: АО «ГМК Дальполиметалл»», КГУП «Примтеплоэнерго» филиал Дальнегорский, РТРС Приморский КРТПС, ООО «Удинск Золото», АО «Охотская горно-геологическая компания», ИП Кононенко Ю.А., кафе «Россиянка», ИП Гулян В.А. и другие.

3.1.1. Обеспечение условий для формирования профессиональных компетенций и навыков их использования в практической деятельности

В процессе развития и самореализации обучающихся и педагогических работников приоритетным направлением колледж считает формирование и развитие универсальных навыков, ценностных ориентиров и вовлечение участников образовательных отношений в процесс практической деятельности. Основными условиями формирования

профессиональных компетенций считаем: персонализацию практических образовательных траекторий; формирование готовности обучающихся к жизни и работе в условиях становления цифровой экономики, изменения характера труда и форм трудовой деятельности, требований к профессиональным умениям и навыкам; обновление системы оценки; создание Центра компетенций.

Реализация мероприятий образовательной политики в области профессиональной деятельности нацелена на следующие эффекты:

1. Вклад в социально-экономическое развитие Дальнегорского городского округа (региона):

- привлечение талантливых, мотивированных на развитие обучающихся и преподавателей. За последние три года колледж пополнился новыми педагогическими кадрами и молодыми специалистами, приехавшими из других территорий: город Находка (преподаватель русского языка), Владивосток (преподаватель английского языка и воспитатель общежития), Арсеньев (преподаватель химии и биологии), Хабаровск (преподаватель физической культуры);

- выстраивание эффективных стратегий взаимодействия с работодателями с оценкой обратной связи их удовлетворенности;

- формирование в студенческой среде ценностей развития, здоровьесбережения, гражданского самосознания, социальных компетенций и ответственного природопользования;

- превращение Дальнегорского городского округа в центр развития горнодобывающего образования в кооперации с социальными партнерами города и края.

2. Профессиональное обучение школьников 9-11 классов (профессия вместе с аттестатом).

3. Проведение конкурсов профессионального мастерства для обучающихся школ ДГО, с целью профориентационной работы.

3.1.2. Обеспечение условий для формирования цифровых компетенций и навыков использования цифровых технологий у обучающихся

Новые экономические и технологические условия требуют от граждан освоения ключевых компетенций цифровой экономики в целях обеспечения массовой цифровой грамотности и персонализации образования. В колледже реализуются основные и дополнительные образовательные программы, в которые вовлечены жители региона разного возраста.

Задачи образовательной политики колледжа в сфере формирования цифровых компетенций

1. Создание и реализация для всех образовательных программ, формирующих базовые цифровые компетенции раздела/темы «Ключевые компетенции в цифровой экономике».

2. Обязательное введение во все образовательные программы колледжа дисциплин (курсов, модулей), формирующих навыки использования цифровых технологий (компетенций).

3. Разработка и реализация дифференцированных программ для обучающихся ИТ-направлений от школьного, до пенсионного возраста с учетом уровня их подготовки.

4. Дальнейшее использование системы электронного и дистанционного обучения «Moodle» (СЭДО MOODLE) для всех участников образовательного процесса.

5. Наполнение, обновление и совершенствование учебно-методического материала в

системе электронного и дистанционного обучения «Moodle» (СЭДО MOODLE).

6. Формирование учебных курсов (модулей), в том числе в формате онлайн, для использования в программах ДО, ДПО, основных образовательных программах ДИТК и других колледжей.

7. Реализация деятельностного подхода в формировании умений и навыков, в том числе навыков владения инструментами цифровой экономики (проектная деятельность, промежуточная и итоговая аттестации по методике ДЭ).

8. Разработка и введение онлайн курсов по цифровым компетенциям, изучаемых на добровольном неопениваемом уровне, а также дополнительного профессионального обучения по цифровым компетенциям.

3.2. Политика в области инноваций и коммерциализации РИД

Политика колледжа в области инноваций направлена на достижения соответствия среднего профессионального образования запросам рынка труда. Её главными направлением является - развитие человеческого капитала (формирование универсальных навыков и позитивных социальных установок, формирование нового набора базовых знаний и умений (цифровых, финансовых, знаний в области предпринимательства, непрерывность образования)). Для реализации этих целей колледж ищет модели освоения образовательных программ, программ деятельности (модели «Биржа образовательных возможностей», «Образовательный абонемент», «Шлюзы»). Важным направлением инновационной деятельности является организация научной работы студентов и педагогов. Развитие инновационной деятельности будет развиваться на некоммерческой и коммерческой основах.

Некоммерческая основа

1. Центр компетенций (программы формирования компетенций у участников образовательных отношений, Портфель компетенций студента, компетентностная модель студента).

2. Изменение системы оценки (от иерархичной к горизонтальной «все оценивают всех»).

3. Творческая (инновационная, научная) деятельность студентов и преподавателей.

Коммерческая основа

1. Модель «Биржа образовательных возможностей»: непрерывное образование выпускников и работников предприятий/организаций.

2. Модель «Образовательный абонемент»: образовательные программы по запросам жителей ДГО.

3. Модель «Шлюзы»: работа с одаренными/мотивированными обучающимися школ.

3.3. Молодежная политика и воспитательная деятельность

Приоритетом молодежной политики в колледже является создание условий для формирования личности гармоничной, постоянно совершенствующейся, эрудированной, конкурентоспособной, равнодушной, обладающей прочным нравственным стержнем, способной при этом адаптироваться к меняющимся условиям и восприимчивой к новым созидательным идеям. При реализации молодежной политики колледж взаимодействует с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и общественными объединениями, а также с работодателями ДГО и Приморского края. В

колледже созданы базовые условия для полноценной самореализации молодежи соответствующие современным реалиям и новым вызовам времени в социально-экономической и общественно-политической духовной, здоровьесберегающей сферах, чтобы студенты, развивая индивидуальные качества, личностные результаты, проявляли высокий уровень социальной активности действуют Волонтерский Центр «Волонтеры ДИТК», студенческий Совет, студия эстрадной песни «Мелодия», танцевальная шоу-группа «Каприз», ежедневно работают бесплатные спортивные секции; студенты колледжа являются активистами ПКО ООО РСМ.

Реализация молодежной политики и воспитательной деятельности обеспечивают рост числа студентов, мотивированных на позитивные действия, разделяющих общечеловеческие и национальные духовные ценности, стремящихся обладать хорошим физическим здоровьем, заниматься физической культурой и спортом, не имеющих вредных привычек, работающих над своим личностным и профессиональным развитием, любящих свой город, Отечество и готовых защищать его интересы.

В колледже разработана и действует программа воспитания и социализации студентов на 2021-2025 гг.- неотъемлемая часть основной образовательной программы среднего профессионального образования, определяет стратегию развития воспитательной работы и является основным документом для планирования и принятия решений по организации и осуществлению воспитательной деятельности в КГА ПОУ «ДИТК».

Опираясь на фундаментальные ценности, коллектив колледжа формирует воспитательную среду и становится для будущих специалистов профессиональным, учебным, научным, культурным, молодежным центром на время обучения.

В центре воспитательного пространства – личность обучающегося. Преподаватели решают воспитательные задачи через учебную деятельность: содержание учебной дисциплины, методику преподавания, добросовестное отношение к своим обязанностям, желание помочь каждому обучающемуся, уважительное отношение к обучающимся, умение понять и выслушать каждого, а также заинтересованность в успехах обучающихся, объективность в оценке знаний, широту эрудиции, внешний вид, что оказывает влияние на воспитание личности в целом.

Модель выпускника ДИТК - успешный, нравственный, конкурентоспособный специалист, свободно ориентирующийся в современных социокультурных условиях, имеющий навыки поиска места на рынке труда ДГО, готовый к самореализации и саморазвитию в условиях моногорода Дальнего Востока России.

3.3.1. Обеспечение условий для формирования социальных компетенций и самореализации обучающихся

В колледже создано социокультурное, информационное пространство, в котором студент является полноправным участником учебно-воспитательного процесса. Ведётся активная работа по оказанию социальной защиты и поддержки, обеспечению социальных гарантий. Доля ребят, участвующих в культурной, научной, общественной, спортивной деятельности от общей численности – составляет 79%.

Формирование социальных компетенций осуществляется через социальные проекты: «Ближе к Северу»: «Чистые берега», «Рука помощи»; «Лапа друга», «ДИТК - территория добра»; «Дальнегорск – за спорт! ДИТК – за спорт!»; «Мы за ЗОЖ»; «Память поколений»;

«История, высеченная в камне»; «Творческий профессионал», «Ступени к будущей профессии», «Стоп, буллинг».

Инструменты самореализации обучающихся: индивидуальная образовательная траектория, включающая прогнозную карьерную траекторию; обучение внутри реальных проектов; образование в «городской среде»; обучение предпринимательству («Стартап – акселератор», учебно – производственные участки); портфель компетенций студентов, технологии проектно - исследовательской и научной деятельности. Профессиональное воспитание: социальные проекты.

3.3.2. Обеспечение условий для развития студенческого самоуправления и иных форм командообразования

Студенческое самоуправление колледжа осуществляет свою деятельность в формах: Студенческий Совет, Служба медиации, Совет профилактики, Молодежный центр «Волонтеры ДИТК», СНИПС (студенческое научно-исследовательское профессиональное сообщество), Совет Общежития, формируется студенческий спортивный клуб «ДИТК - за спорт!». В целях раскрытия творческого потенциала студенческой молодежи на протяжении многих лет действуют студия эстрадной песни «Мелодия», танцевальная шоу-группа «Каприз». Участники творческих коллективов ежегодно являются победителями краевых, городских конкурсов, фестивалей («Фестиваль патриотической песни», «Студенческая весна», зонального фестиваля «Дальневосточная жемчужина», краевого фестиваля «Рождественская звезда»).

Социальными партнерами студенческих организаций являются: Музейно-выставочный центр г. Дальнегорска, Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации ДГО, Отдел социальной защиты населения, школы и детские сады города, ЦССУ с. Сержантов, Школа-интернат с. Краснореченский, ДОСААФ г. Дальнегорска, Общество инвалидов, Совет ветеранов города, Заклинка, др. организации и общественные объединения.

3.3.3. Обеспечение условий для развития культуры здорового образа жизни

Для формирования, популяризации ценностей здорового образа жизни, развития физической культуры и спорта, формирования компетенций здоровьесбережения, воспитания физических и морально-волевых качеств, подготовке к сдаче комплекса ГТО, укрепления здоровья социальной активности и снижения заболеваемости в колледже предусмотрено осуществление следующих мероприятий: студенческие соревнования, краевые, городские, внутриколледжные спартакиады по игровым видам спорта, общей физической подготовке, легкой атлетике, лыжам, конькам и другим видам спорта, сформированы команды по 5 видам спорта (юноши и девушки), колледж участвует и побеждает: в фестивалях допризывной молодежи ДГО. Наши студенты принимают активное участие и побеждают в соревнованиях различного уровня - в краевом фестивале «ВФСК ГТО» - где занимают призовые места на протяжении нескольких лет. За 1 квартал 2022 года студенты занимали призовые места во всех городских мероприятиях, в которых принимали участие. Трое студентов награждены памятными медалями к юбилею ДОСААФ.

Для развития студенческого спорта организованы бесплатные спортивные секции во

внеурочное время по таким видам как футбол, волейбол, теннис, тяжелая атлетика, оборудован современный тренажерный зал, сформированы сплоченные команды студентов. Секции посещают 54% студенческой молодежи. В регулярные занятия физической культурой в ССК «ДИТК за спорт!» запланировано вовлечение 100% проживающих в общежитии иногородних студентов и 85% от общего количества обучающихся.

Студенты на постоянной основе являются членами судейских команд городских мероприятий. В рамках партнерского взаимодействия с ЦССУ детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с. Сержантово, вовлекая в ребят Центра в спортивные игры, колледж является площадкой для социализации воспитанников и будущих абитуриентов колледжа.

Преподаватели и студенты участвуют в различных проектах, научных конференциях, конкурсах, семинарах в области физкультурно-спортивной и оздоровительной направленности, популяризации здорового образа жизни и спорта: «Спорт – норма жизни!», совместный проект с Отделом спорта «Дальнегорск – за спорт, ДИТК – за спорт!», «Мы за ЗОЖ!».

Запланировано развитие инфраструктуры для отдыха и оздоровления молодежи, участие в грантовых проектах.

Открытие новых специальностей «Физическая культура» и «Адаптивная физическая культура» подчеркивают актуальность развития массового спорта и востребованность специалистов. Формирование имиджа ДИТК, как учебного заведения «здорового образа жизни». Формирование имиджа ДИТК, как крупного культурного Центра города, организация крупных студенческих творческих, социальных, спортивных и профилактических мероприятий на базе колледжа, в которых основной организующей силой являются студенты-волонтеры.

3.4. Политика управления человеческим капиталом

Реализация стратегических изменений невозможна без создания системы принципов, методов, форм и организационных механизмов управления человеческим капиталом, реализации кадровой политики. Человек является главным ресурсом для создания и поддержания лидерства ДИТК во всех областях его деятельности.

В сфере управления человеческими ресурсами колледж работает над:

- созданием условий для привлечения и удержания наиболее конкурентоспособных специалистов, обладающих высокой квалификацией;
- планированием индивидуальной профессиональной карьеры сотрудников;
- наращиванием профессиональных компетенций всех категорий персонала образовательного учреждения;
- стимулированием эффективности образовательной и научной деятельности студентов;
- формированием кадрового резерва будущих лидеров в образовательной, научной и административной сферах деятельности колледжа и Северо - Востока Приморья в целом.

Одним из важнейших условий качества образования, обеспечиваемого образовательным учреждением, является высокий уровень педагогического потенциала и квалификационные характеристики преподавательского состава. Кадровый потенциал ДИТК отражает не только подготовленность преподавателей к выполнению своих функций в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной

перспективе – с учетом педагогической квалификации, уровня мотивации, возраста, практического опыта, деловой активности, профессиональной мобильности и качества деятельности, в том числе, результативности и инновационности (статистику см. выше).

В рамках программы развития будут совершенствоваться компетенции педагогического и управленческого состава:

- умение применять в образовательном процессе инновационные методы и технологии, включая информационные и компьютерные технологии обучения студентов;
- навыки организации индивидуальной работы со студентами, тьюторство;
- способность к системному решению проблем, развитию креативности у студентов;
- умение работать в команде, выстраивать партнерские отношения и продуктивно взаимодействовать с коллегами и студентами;
- актуализация содержания образовательных программ в соответствии с внешними сигналами рынка труда и современными достижениями в области научных исследований.

Современная ситуация требует существенного изменения в оценке профессиональных характеристик педагогического состава, среди которых наибольшее значение приобретают навыки проектной и предпринимательской деятельности, способности привлечения внешнего финансирования со стороны разных групп заказчиков, участие в междисциплинарных и межведомственных научных командах, ориентация на результат и другие.

Трансформация традиционных подходов предполагает внимание руководителя и управленческого персонала к идеям инновационного развития. Современная управленческая команда должна обладать мышлением предпринимательского типа и соответствующими профессиональными компетенциями, включающими: психологическую и технологическую готовность к изменениям и достижению стратегических целей и ориентиров, которые ставятся перед системой образования; обеспечению стратегического руководства и выработке общего стратегического направления развития колледжа; поддержке инноваций и предпринимательской культуры сотрудников и студентов.

Указанные стратегии будут достигаться через реализацию сквозных проектов «Компетенции 21 века», «Корпорация ДИТК».

Инструменты для повышения квалификации педагогов

1. Ежегодная научно - педагогическая конференция
2. Площадка цифрового образования педагогов.
3. Модель взаимного обучения: «Lesson Study».
4. Целевая модель наставничества, «Школа молодого педагога», конкурсные программы.
5. Конкурсы: «Педагогический дебют», «Педагог года», «Мастер года».
6. Кураторская методика.

3.5. Инфраструктурная политика

Цель инфраструктурной политики колледжа – создание максимально комфортных, безопасных условий для всех субъектов образовательного процесса.

Принципы инфраструктурной политики колледжа: человекоцентричность, комфортабельность, гибкость, многофункциональность и экологичность. В настоящее время в ДИТК создан онлайн-сервис (itk-dg.ru) оперативного мониторинга удовлетворенности студентов и преподавателей условиями осуществления образовательной, социальной и иных видов деятельности в колледже. Систематическое

использование указанного сервиса позволяет своевременно реагировать на потребности субъектов образовательного пространства, обеспечивая создание современной и комфортной среды.

Трансформация образовательного пространства

С целью повышения стандартов подготовки кадров планируется создание и оснащение мастерских современной материально-технической базой для практической подготовки обучающихся в соответствии с современными стандартами, оборудованных, в том числе с учетом условий для обучения инвалидов: «Преподавание в начальных классах», «Адаптивная физическая культура», «Информационные системы и программирование», «Дошкольное образование», «Физическая культура», «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых». На базе указанных площадок появится возможность проводить демонстрационный экзамен по компетенциям «ИТ-решения для бизнеса на платформе «1С: Предприятие 8»; «Физическая культура, спорт и фитнес»; «Преподавание в младших классах» и др. В 2025 году планируется вхождение колледжа в Федеральный проект «Профессионалитет» и создание образовательного кластера «Горнодобывающая отрасль».

Современная МТБ, информационно-методическое обеспечение, опыт участия в чемпионатах и профессиональный кадровый состав позволят расширить участие в конкурсных мероприятиях в области информационных технологий, образования, физической культуры и спорта, внедрить лучшие практики в массовую подготовку рабочих кадров и специалистов.

2. Реконструкция и модернизация общежития на 200 мест для обучающихся и 60 мест гостиничного типа. Цель реконструкции и модернизации: создание комфортных условий для проживания и личностного развития обучающихся на очном отделении, а также, студентов заочного отделения, проживающих в общежитии, включая их личную, общественную и противопожарную безопасность. Обеспечение современными, комфортными условиями проживания обучающихся.

3.6. Система управления и политика в области цифровой трансформации

Система управления колледжа строится на основе единоначалия и коллегиальности. Программа развития направлена на трансформацию системы управления в части применения идей корпоративного управления, реализации на практике философии «Сотрудничество: выигрывают все». В рамках «Корпорации ДИТК» предполагается расширить полномочия коллегиальных органов управления за счет создания «Совета работодателей», «Клуба директоров школ». Использование корпоративного подхода позволит избежать формализма в реализации практико – ориентированного образования (появится больше ресурсов, чтобы привлечь работодателей к проектированию содержания образования и инструментов оценивания его результатов (компетенций); предоставить студентам образование, насыщенное практикой и практическими формами; технологически (процедурно) проработать учебный процесс; язык педагогики интегрировать с языком производства). «Клуб директоров школ» необходим для преодоления школьной неуспешности (причины будущей экономической неуспешности человека); выращивания и удержания талантов, ранней профориентации детей. Именно через корпоративную систему управления будет стимулироваться спрос работодателей на выпускников.

Стратегическое управление Программой развития планируется осуществлять через «Проектный офис» (реализация сквозных проектов «Корпорация ДИТК», «Компетенции 21 века», «Мосты успеха: путь к личной и профессиональной карьере»). «Проектный офис» предполагает разработку пакета нормативно-методических документов, включающего: положение о Проектном офисе ДИТК, регламент календарного планирования при выполнении Программы развития, регламент отчетности в рамках Программы развития, библиотеку шаблонов документов, необходимых для унификации проектной документации.

Политика в области цифровой трансформации

Цифровая трансформация колледжа будет осуществляться по нескольким направлениям: цифровая трансформация для обучающихся, для педагогического и управленческого состава, для населения (абитуриентов, родителей, законных представителей обучающихся, социума в целом).

1. Для обучающегося цифровая трансформация будет заключаться в индивидуализации образовательной траектории: форм получения образования и форм освоения программ, темпов обучения и др. Использования цифровых тренажеров для профессий и повышения квалификации, цифрового оборудования, Электронной библиотеки (медиатеки).

2. Для педагогического и управленческого состава предстоит трансформация методических основ обучения – введение цифрового УМК, облачных образовательных ресурсов, применение новых технологий обучения; инструментов получения, ввода и обработки информации; широкого применения в практике управления учебным процессом АИС. Ключевыми направлениями развития цифровизации в колледже являются: повышение цифровых компетенций сотрудников; внедрение профессиональных образовательных программ, реализуемых в дистанционном или смешанном форматах; разработка мобильных аппаратно-программных комплексов для внедрения адаптивных компьютерных технологий. На компьютерную основу уже переводятся управление студенческим составом, мониторинги.

Ресурсом изменений станут уже используемые образовательные продукты - облачной системы электронного обучения «Академия-Медиа» и система электронного и дистанционного обучения «Moodle» (СЭДО MOODLE).

3. Для абитуриентов колледжа планируется цифровизация процессов приема в образовательное учреждение. Для всех заинтересованных лиц доступны сайт, электронная почта колледжа.

3.7. Финансовая модель

Финансовая модель КГА ПОУ «ДИТК» основана на сочетании бюджетных и внебюджетных источников.

Бюджетные источники включают в себя финансирование: подготовки обучающихся; субсидии на иные цели, в т. ч. стипендиальное обеспечение и питание обучающихся, капитальный ремонт, закупка оборудования.

Внебюджетные источники включают доходы:

- от оказания платных образовательных услуг по основным образовательным программам;
- от участия в реализации нацпроектов, грантах;
- от реализации дополнительных образовательных программ;

- от эффективного управления имущественным комплексом;
- от прочих видов деятельности.

3.8. Дополнительные направления развития

Проблема современного российского образования состоит в том, что высокий формальный образовательный потенциал не капитализируется в полной мере. Занимая высокие позиции с точки зрения объема человеческого капитала (охват населения разными уровнями формального образования) РФ занимает низкие позиции по параметрам реального использования навыков в трудовой деятельности и включенности в непрерывное образование. Для формирования реальных навыков практической деятельности, финансовой грамотности в 2024г. ДИТК планирует создать в своей структуре учебно-производственный комплекс.

4. Стратегические проекты, направленные на достижение целевой модели

4.1.	Описание стратегического проекта «Корпорация ДИТК»	Ключевая цель проекта – смена модели управления образовательным учреждением (корпоративное управление). В понимании авторов это менеджмент, взаимодействие множества лиц и организаций, имеющих отношение к деятельности колледжа. В нашей модели выделяются два уровня управления: уровень взаимодействия с Советами и руководство непосредственно ОУ. Модель управления – «Проектный офис». В ходе реализации проекта должны родиться механизмы: - проектирования содержания образования и оценки его результатов с учетом запроса рынка труда ДГО, обмена ресурсами; - определиться направления корпоративного обучения, области формирования экспертного сообщества по различным проблемам профессионального образования, воспитания; - стимулирования, профессиональной помощи и поддержки участников образовательного процесса (наставничество, конкурсы, кураторская методика, внедрение моделей взаимного обучения, мотивационный профиль личности); - участия в финансировании образовательной политики колледжа Одним из важнейших векторов сотрудничества может стать научная и инновационная работа педагогов и студентов в исследовательских командах специалистов градообразующих предприятий. Планируемые результаты проекта: 1. приобретут новое качество такие характеристики управленческой системы колледжа, как демократизация, ресурсность, открытость и др.);
------	--	--

		2. может быть достигнута максимальная эффективность управленческих решений по ряду вопросов (проектирования содержания образования и инструментов оценивания образовательных результатов с учетом корпоративных модулей; организации практической подготовки, ГИА, трудоустройства и т.п.); 3. уменьшение стоимости внешних ресурсов (оплата за аренду оборудования, площадей, др.); 4. сотрудничество колледжа с реальным сектором экономики, рост числа заинтересованных лиц (стейкхолдеров), формирование экспертного сообщества; 5. доступ к отраслевым знаниям (науке). Период реализации проекта: с 01.09.2022 г. по 01.09.2027 г.
4.2.	Описание стратегического проекта «Компетенции 21 века»	Ключевая цель проекта – обновление содержания, технологий и форм подготовки специалистов, отражающее необходимые технологические и социальные преобразования на рынке труда ДГО и Северо-Востока Приморского края. В результате реализации проекта образовательная политика колледжа должна развиваться в направлении практико - ориентированного образования, развития гибких компетенций у студентов. Модель управления – «Проектный офис». Механизмы: стандартизация, программы практики, стажировок, профессиональных проб на предприятиях, система оценки, технологический форсайт и др. Планируемые результаты: 1. овладение студентами общими и профессиональными, гибкими компетенциями, компетенциями проектно-исследовательской, научной деятельности (конференция студентов, индивидуальный проект, конкурсы, обучение внутри реальных проектов), «новыми знаниями для всех» (компьютерная грамотность, технологическая культура, опыт предпринимательства, социальные навыки); 2. формирование «культуры эксперимента» - предоставление возможностей и ресурсов для реальных и виртуальных научных экспериментов – работа с виртуальными лабораториями и тренажерами, цифровым оборудованием); 3. внедрение инструментов индивидуального развития студентов - наличие у студентов индивидуальной образовательной траектории, включая прогнозную карьерную траекторию; 4. реализация на практике компетентностного подхода в образовании (Центр компетенций, включающий: программы формирования компетенций у студентов, Портфель компетенций студента, компетентностную модель студента); 5. разработка подходов к гибкой системе оценки

		достижений обучающихся, ориентированной на поддержку и мотивацию, формирование у них компетенций самосовершенствования; переход от иерархической оценки к горизонтальной, круговой «все оценивают всех». Период реализации проекта: с 01.09.2022 г. по 01.09.2027 г.
4.3.	Описание стратегического проекта «Мосты успеха: путь к личной и профессиональной карьере»	Ключевая цель проекта – развитие студенчества ДИТК. Модель управления – «Проектный офис». Механизмы: технология «Мосты успеха», волонтерство, научная и проектно – исследовательская деятельность, предпринимательская деятельность, продуктивная деятельность в области профессионального и гражданского воспитания (активности) др. Планируемые результаты: 1. выпускник, соответствующий миссии ДИТК (модель выпускника ДИТК). Период реализации проекта: с 01.09.2022 г. по 01.09.2027 г.

5. Ключевые характеристики сетевого взаимодействия и кооперации с образовательными учреждениями, бизнесом и органами власти

5.1. Структура ключевых партнерств

Колледж развивает социальное партнёрство с органами власти и управления, бизнесом, организациями различных секторов экономики с общественными организациями.

В качестве участников внутриколледжного социального партнёрства выступают педагоги, студенты и их родители (законные представители), профсоюзная организация.

Поддержку и помощь образовательному учреждению оказывают органы местного самоуправления Дальнегорского городского округа: глава администрации Теребилов А.М., председатель Думы ДГО Язвенко В.И.

Градообразующие предприятия города Дальнегорска ОАО «ГМК «Дальполиметалл» и ООО «Дальнегорский ГОК» - приоритетные партнеры колледжа.

Приморский центр занятости населения г. Дальнегорска выступает своеобразным координатором в качественной подготовке востребованных, дефицитных специалистов на региональном рынке труда. Совместно с центром проводятся профессиональное тестирование, ярмарки образовательных услуг и ярмарки вакансий, организация круглых столов, встречи с работодателями, психологические тренинги, анализ регионального рынка труда.

На протяжении последних пяти лет колледжем заключено более 85 долгосрочных договоров о социальном партнёрстве (предоставление мест производственной (профессиональной) практики)). 41 предприятие готово предоставить 580 мест практики для обучающихся до 2024 года. Получено 4 заявки от работодателей на подготовку специалистов среднего профессионального образования (заочное отделение).

5.2. Описание партнёрств в рамках реализации программы развития

Для повышения качества подготовки специалистов через механизмы социального

партнёрства колледж планирует установить тесное сотрудничество с работодателями путем создания на базе колледжа совместных учебно-производственных центров по следующим направлениям: поварское дело, ремонт и обслуживание автомобильного транспорта (автомастерская).

Для дальнейшего развития системы внешних связей, колледж ставит перед собой основные задачи: привлечение новых социальных партнеров и заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве; создание совместных учебно-производственных центров; развитие целевой контрактной подготовки специалистов; создание механизмов участия работодателей в совершенствовании организации; образовательного процесса, производственной практики, методического сопровождения, проведении различных мероприятий и трудоустройства выпускников.

6. Мероприятия программы и этапы их реализации

1.	<u>I. этап</u> <u>(организационно –</u> <u>подготовительный):</u> <u>01.09.2022 – 31.12.2023 г.</u>	1. Системный анализ локальных актов колледжа. Разработка архитектуры локальных актов в соответствии с корпоративной моделью управления образовательным учреждением. Организация взаимодействия партнеров колледжа – юридических лиц в рамках «Совета работодателей», «Клуба директоров школ» (создание модели корпоративного управления колледжа: корпоративная архитектура, используемые на практике технологии менеджмента, структурированное описание организации деятельности модели, общих подходов, определяющих политику колледжа в области управления). 2. Разработка «Проектного офиса» на уровне стратегического управления (Офис проектов, назначение руководителей проектов, разработка портфелей проектов). Разработка сквозных проектов «Корпорация ДИТК», «Компетенции 21 века», «Мосты успеха: путь к личной и профессиональной карьере». 3. Разработка модели и содержания системы оценки колледжа «Все оценивают всех». Наличие 2 аккредитованных площадок для демонстрационного экзамена по специальностям: «Преподавание в начальных классах», «Дошкольное образование». Подготовка к созданию и аккредитации 4 площадок для демонстрационного экзамена (ресурсное обеспечение). 4. Разработка инновационных моделей освоения образовательных программ: «Модель «Биржа образовательных возможностей»» (непрерывное образование выпускников и работников предприятий/организаций), Модель «Шлюзы» (работа с одаренными обучающимися школ). Создание «Стартап – акселератора». 5. Обновление (интеграция) технологий, форм освоения образовательных программ. Создание цифровой среды
----	---	--

		колледжа: обучение педагогов современным ИКТ-технологиям (расширение спектра технологий, дистанционное обучение, работа с АИС), создание медиатеки. Осуществление образовательной деятельности с использованием сетевой формы. 6. Модернизация подходов к кадровой политике колледжа. Внедрение в управленческую практику инструментов повышения квалификации педагогических работников: научно - педагогической конференции, технологии исследования учебного занятия «Lesson study», кураторской методики. Совершенствование работы с площадкой цифрового образования. Реализация целевой модели наставничества через формы: «педагог – студент», «педагог – педагог», повышение квалификации педагогов через участие в работе «Школы молодого педагога», в конкурсе «Педагог года».
	<u>II. этап (практический):</u> <u>01.01.2024 – 31.08.2026 г.</u>	1. Активное сотрудничество колледжа и «Совета работодателей», «Клуба директоров школ» (реализация технологий и механизмов корпоративного управления, создание информационного поля о деятельности «Корпорация ДИТК»). Реализация на практике философии «Сотрудничество: выигрывают все». 2. Обеспечение работы «Проектного офиса». Осуществление проектов «Корпорация ДИТК», «Компетенции 21 века», «Мосты успеха: путь к личной и профессиональной карьере». Портфельное управление (контроль соответствия проектов стратегии развития колледжа, обеспечение формирования портфелей сквозных проектов, их балансировка, мониторинг и аудит). 3. Вхождение в федеральный проект «Профессионалитет» по компетенциям. Создание образовательного кластера «Горнодобывающая отрасль». 4. Реализация образовательных программ в рамках инновационных моделей: «Биржа образовательных возможностей», «Шлюзы», «Стартап – акселератора». Разработка инновационной модели освоения образовательных программ «Образовательный абонемент» (образовательные программы по запросам жителей ДГО). 5. Обновление (интеграция) технологий, форм освоения образовательных программ. Создание цифровой среды колледжа: обучение педагогов современным ИКТ-технологиям (расширение спектра технологий, робототехника, 3D моделирование, работа с АИС, пополнение медиатеки, использование ресурсов

	медиатеки в повседневной практике. Осуществление образовательной деятельности с использованием сетевой формы. 6.Реализация кадровой политики колледжа в рамках корпоративной модели управления: организация научной и инновационной работы педагогов в исследовательских командах специалистов градообразующих предприятий, внедрение модели взаимного обучения; реализация целевой модели наставничества через формы: «работодатель – студент», «студент – студент», повышение квалификации педагогов через участие в работе «Школы молодого педагога», в конкурсе «Педагогический дебют».
<u>III. этап (аналитический):</u> <u>01.09.2026 г. 01.09.2027 г.</u>	1. Обобщение и анализ наилучших практик корпоративного управления. Проблемный анализ. Разработка проекта стратегии на последующий период. 2.Анализ работы «Проектного офиса» как элемента корпоративной системы управления: нормативно-регламентной базы управления сквозными проектами колледжа «Корпорация ДИТК», «Компетенции 21 века», «Мосты успеха: путь к личной и профессиональной карьере» (наличие библиотеки шаблонов документов, необходимых для унификации проектной документации); эффективность планирования: сроков, бюджета и ресурсов проектов, мероприятий и работ, необходимых для обеспечения качества результатов проектов; использование необходимых инструментов систематизации и архивирования полученных результатов; наличие квалифицированных специалистов, обеспечивающих поддержку процессов управления сквозными проектами колледжа). 3. Анализ деятельности колледжа по реализации федерального проекта «Профессионалитет». 4.Описание модели цифровой среды колледжа. Создание Банка информационных технологий, картотеки цифрового оборудования колледжа. Модель сетевого взаимодействия колледжа с образовательными организациями, организациями культуры, физкультурно-спортивными, предприятиями и иными организациями. 5.Анализ эффективности инструментов кадровой политики колледжа: новых форм повышения квалификации, методической работы, целевой модели наставничества.

7. Финансовое обеспечение программы развития колледжа

Финансовое обеспечение программы развития предполагается из средств федерального, регионального бюджетов и бюджета образовательного учреждения. Общая сумма затрат – 466 434,5 тыс. рублей. За период реализации программы ДИТК планирует вложить в развитие 22 690,052 тыс. рублей собственных средств. Денежные средства предполагается направить на создание (обновление) материально-технической базы (ремонт и оснащение мастерских), капитальный ремонт общежития, фасада и кровли общественно – бытового корпуса, мастерских. Строительство многофункциональной спортивной площадки.

8. Ожидаемые результаты и риски реализации Программы

Ожидаемые результаты

На уровне колледжа создан «каркас» перехода к образовательному учреждению, интегрирующему процессы профессионального и непрерывного образования, воспитания и социализации молодежи, жителей Дальнегорского городского округа и Северо-Востока Приморского края на основе управленческих, организационно – методических, инфраструктурных изменений:

- модернизация управления колледжем путем реализации идей корпоративного управления («Корпорация ДИТК», включающая в себя «Совет работодателей», «Совет директоров школ»), разработки и осуществления трех сквозных проектов («Проектный офис», «портфельное управление»), применения электронно-цифровых форм и управленческих сервисов;

- обновление содержания образования путем реализации ФГОС СПО; программ в целях непрерывного образования (переподготовки и повышения квалификации выпускников и работников предприятий/организаций; программ для работы с одаренными обучающимися школ; программ по запросам жителей ДГО); согласования программ и интеграция технологий обучения с работодателями;

- создана модель сетевого взаимодействия колледжа с образовательными организациями;

- создан образовательный кластер «Горнодобывающая отрасль» федерального проекта «Профессионалитет»;

- разработана модель системы оценки колледжа «Все оценивают всех»;

- создана цифровая среда колледжа.

На уровне обучающегося:

- широкий спектр программ СПО, программ в рамках моделей «Модель «Биржа образовательных возможностей»», Модель «Шлюзы», «Образовательный абонемент»;

- оптимальное сочетание (интеграция) форм и технологий получения образования (очное, очное – заочное, заочное), форм освоения образовательных программ (сетевая, дистанционная, индивидуальная);

- реализация компетентностного подхода (компетентностная модель студента);

- практико-ориентированное образование (возможность сдать демонстрационный экзамен по профессиям/специальностям; практика, стажировки, профессиональные пробы на предприятиях/организациях Дальнегорского городского округа, Северо - Востока Приморского края);

-технология индивидуального развития студентов (Портфель компетенций студента; проектно – исследовательская и научная деятельность; первичный опыт предпринимательства, «нулевое рабочее место»; реализация Целевой модели наставничества в формах: «преподаватель – студент», «работодатель – студент», «студент – студент»; профессиональное воспитание и социализация;

- система оценки образовательных результатов (самооценка, внутренняя и внешняя оценки).

На уровне преподавателя:

- непрерывный профессиональный рост и развитие, связанные с совершенствованием профессиональных, в т.ч. предметных (интеграция содержания стандартов СОО и СПО), цифровых компетенций;

- обновление содержания образования путем реализации ФГОС СПО; программ в целях непрерывного образования (переподготовки и повышения квалификации выпускников и работников предприятий/организаций; программ для работы с одаренными обучающимися школ; программ по запросам жителей ДГО);

- новые формы методической работы, научная и инновационная работа педагогов в исследовательских командах специалистов градообразующих предприятий; развитие Целевой модели наставничества («педагог – педагог»).

На уровне партнеров:

- позиция «заказчика» подготовки кадров для предприятия/организации; участие в проектировании содержания и результатов образования (компетенций); снижение затрат на переподготовку и повышение квалификации работников, аудит;

- позиция «эксперта» - оценка качества образования по предлагаемым колледжем программам;

- для партнеров сетевого формата возможность получить доходы за реализацию сетевых программ;

- для общеобразовательных организаций колледж выступает ресурсной базой ранней профориентации, предметов/курсов области «Технология»;

- репутация социально ответственного бизнеса, доверие местного сообщества.

Риски реализации Программы развития

1.Слабый уровень государственно - частного партнерства на территории ДГО. Формальный характер взаимоотношений внутри «Корпорации ДИТК».

2.Пассивная позиция Управления образования администрации ДГО, части школ в отношении сотрудничества с КГАУ ДПО «ДИТК».

3.Ухудшение социально – экономической ситуации в ДГО и возникновение проблем с организацией практики, профессиональных проб, стажировок студентов, реализации на практике инновационных преобразований колледжа, связанных с реализацией партнерства с работодателями.

4.Отсутствие общей заинтересованности предприятий и организаций в повышении качества общего и профессионального образования в ДГО и Северо-Востока Приморского края.

5.Дальнейшее падение уровня подготовки абитуриентов (школьников) по базовым предметам в соответствии с профилем КГАУ ДПО «ДИТК».

6. Неготовность части педагогического коллектива осваивать новые компетенции в соответствии с целями преобразований.

7. Ограниченность площадей КГАУ ДПО «ДИТК» для модернизации производственно – технологической, информационной инфраструктуры.

8. Высокая стоимость обслуживания/ремонта цифрового оборудования.

9. Сокращение/нехватка финансовых ресурсов на реализацию целей в рамках стратегии Программы развития.

План мероприятий по реализации программы развития колледжа

№	Показатели программы развития	Значение по итогам года					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	Образовательная деятельность						
1.1.	Количество обучающихся	1010	1115	1020	1170	1200	1210
1.2.	Количество специальностей, профессий	19	15	17	18	18	19
1.3.	Количество учебных групп	37	40	45	45	46	46
2.	Образовательная деятельность						
2.1.	Количество образовательных программ СПО (ед.)	19	17	17	18	18	19
2.2.	Количество образовательных программ ДПО (ед.)	5	7	7	10	10	11
2.3.	Количество образовательных программ ДО (ед.)	10	17	20	20	20	20
2.4.	Мероприятия по организации использования и совершенствования методов обучения, образовательных технологий. Обучающихся по ИУП. (%)	8	9	11	11	11	11
2.5.	Обучающихся по программам сетевого образования (%)	18	20	22	23	25	27
2.6.	Обучающихся с применением цифровых тренажеров (%)	80	85	90	90	90	90
2.7.	Обучающихся, охваченных проектной деятельностью (%)	40	45	55	55	55	55
2.8.	Обучающихся, охваченных исследовательской деятельностью (%)	30	32	34	35	35	35
2.9.	Обучающихся, участвующих в проводимых регионами Дальнего Востока чемпионатах и конкурсах по профессиям (%)	9	11	13	13	15	20
2.10.	Участие обучающихся в региональных олимпиадах, конкурсах по общеобразовательным предметам (%)	11	14	16	16	16	16
2.11.	Участие обучающихся в региональном этапе Чемпионата "Профессионалы" (%)	3	10	10	10	10	10
2.12.	Количество целевых договоров об обучении (ед.)	0	1	50	120	150	200
2.13.	Профессиональное обучение школьников 9-11 классов по модели «Профессия вместе с аттестатом» (чел.)	0	45	45	80	90	100
2.14.	Увеличение количества компетенций для проведения фестивалей профессий и профориентационного тестирования школьников в рамках федерального проекта «Билет в будущее»	10	11	11	11	11	12
2.15.	Участие в региональном чемпионате «Абилимпикс»	2	3	3	3	3	3
2.16.	Охват студентов, проходящих стажировки в реальном секторе экономики (чел.)	25	30	35	500	550	600

2.17.	Обследованные/аккредитационные ЦП ДЭ	5	5	1	7	7	9
2.18.	Предприятия - партнеры	45	45	50	50	52	55
3	Кадры и кадровая политика.						
3.1.	Всего педагогов (чел.)	53	53	63	70	72	75
3.2.	Педагогов высшей и первой квалификационной категории (%)	74	74	74	74	74	74
3.3.	Педагогов, прошедших стажировку на предприятиях (%)	100	100	100	100	100	100
3.4.	Педагогов экспертов чемпионатов (чел.)	10	11	13	13	14	15
3.5.	Молодых педагогов до 40 лет (чел.)	7	9	9	25	26	27
3.6.	Экспертов демонстрационного экзамена	15	16	21	21	22	23
4.	Материально-техническое оснащение.						
4.1.	Открытие мастерских (кол.)	5	2	4	8	1	11
4.2.	Ремонт общежития (объект)	0	1	1	1	1	1
4.3.	Открытие и функционирование учебно-производственного комплекса (кол.)	0	1	1	1	1	1
5.	Молодежная политика.						
5.1.	Орган студенческого самоуправления	1	1	1	1	1	1
5.2.	Спортивный клуб	1	1	1	1	1	1
5.3.	Волонтерский центр	1	1	1	1	1	1
5.4.	Центр карьеры	1	1	1	1	1	1
5.5.	Центр адаптации первокурсников	1	1	1	1	1	1
5.6.	Служба медиации	1	1	1	1	1	1
5.7.	СНИПС	1	1	1	1	1	1
5.8.	Социальные проекты	10	10	12	12	14	15
5.9.	Молодежный клуб "Лабиринт"	1	1	1	1		1
6.	.Внебюджет (тыс.руб)	15000	15000	1500	20000	20000	20000