

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГА ПОУ «СПК»

_____ Черюканов Р.Д.

«_____» _____ 2025 г.

ПРИНЯТО

на общем собрании

трудового коллектива и

представителей обучающихся

«_____» _____ 2025 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(2026-2028)**

2025

Оглавление

| | |
|---|----|
| Раздел 1. Видение колледжа и его позиционирование | 3 |
| Раздел 2. Ядро специализации: продуктовый портфель колледжа | 4 |
| Раздел 3. Кадровая модель колледжа | 5 |
| Раздел 4. Архитектура образовательных программ: запуск под «боли клиента»..... | 5 |
| Раздел 5. Индустриальные партнёрства и экосистема..... | 6 |
| Раздел 6. Путь выпускника и жизненный цикл компетенции..... | 6 |
| Раздел 7. Рост, масштабирование и роль в регионе | 8 |
| Приложение 1. Информационная справка об образовательной организации | 9 |
| Приложение 2. Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния образовательной организации | 11 |
| Приложение 3. Основные направления развития образовательной организации | 12 |
| Приложение 4. Ожидаемые результаты реализации программы, в том числе конкретные и измеряемые изменения, которые прогнозируются в результате реализации программы развития. Механизмы реализации программы, в том числе описание требуемых ресурсов (материально-технических, финансовых, кадровых и т. д.) и источников их пополнения | 13 |
| Приложение 5. «Дорожная карта» реализации программы | 14 |
| Приложение 6 Информационный паспорт КГА ПОУ «ПТК» | 15 |

Раздел 1. Видение колледжа и его позиционирование

1.1. Миссия: Обеспечение рынка труда Приморского края и Дальнего Востока квалифицированными кадрами в сфере энергетики, автоматизации, электромеханики и смежных отраслей.

Амбиция 2026–2028:

К 2028 году стать признанным **центром компетенций в области энергетики, автоматизации и цифровых технологий** для Дальнего Востока, обеспечивающим подготовку специалистов, готовых к работе на современных производствах и в условиях цифровой трансформации.

1.2. Фокус колледжа.

Отрасли: энергетика, электроника, горное дело, автоматизация, правоохранительная деятельность, пищевое производство.

Профессиональные треки:

- Эксплуатация и обслуживание электрооборудования (электромонтёр, электромеханик).
- Автоматизация и управление данными в энергетике.
- Сварка и монтаж энергооборудования.
- Правоохранительная деятельность в сфере охраны энергообъектов.
- Поварское дело для предприятий энергетической отрасли (включая вахтовое питание):.

1.3. Целевые рынки и аудитории:

| Рынок | Аудитория | Их «боль» | Что даём | Как меряем успех |
|--|--|---|--|--|
| Энергетические компании (АО «Кузбассэнерго», Приморская ГРЭС) | Директор по персоналу, начальник службы эксплуатации и | Дефицит электромонтёров, сварщиков, специалистов по автоматизации | Выпускники, программы ДПО, стажировки | Трудоустройство >90%, офферы до выпуска |
| Транспорт и логистика (ООО «Транснефть-Дальний Восток») | Руководител и филиалов, инженеры | Износ оборудования, нехватка кадров для ремонта и обслуживания | Специалистов по ремонту, сварке, электробезопасности | Количество целевых договоров, % выпускников на |

| | | | | |
|---|----------------------------------|---|--|--|
| | | | | предприятиях |
| Муниципалитеты , УК, ЖКХ | Глава администрации, директор УК | Старение кадров, аварии на сетях | Молодые специалисты, программы переподготовки | Закрытие вакансий, снижение аварийности |
| Предприятия пищевой промышленности , вахтовые столовые | Шеф-повар, закупщик | Нехватка поваров для работы в условиях вахты, спецпитание | Поваров, кондитеров, специалистов по организации питания | Трудоустройство в профильные организации |

Раздел 2. Ядро специализации: продуктовый портфель колледжа

2.1. Флагманские программы

| Программа | Заказчик | «Боль» | Решение | Механизмы/инструменты |
|---|---|--|---|---|
| Электроника и автоматизация энергосистем | Приморская ГРЭС, АО «Кузбассэнерго» | Дефицит специалистов по управлению и автоматизации | Подготовка операторов, наладчиков, техников | Практика на объектах, проекты с использованием дронов для мониторинга |
| Управление данными и аналитика в энергетике | Компании с цифровыми сетями («Ростелеком», АО «ЛУР») | Нехватка кадров для анализа данных и оптимизации энергопотребления | Курсы по Big Data, прогнозное моделирование | Внедрение ПО для анализа, стажировки в IT-отделах |
| Техническая эксплуатация электрооборудования | Широкий спектр предприятий (от угольных разрезов до железной) | Износ оборудования, нехватка квалифицированных сварщиков и | Обучение в мастерских, дуальное обучение | Мастерские сварки и электромонтажа, УПК |

| | | | | |
|--|---------|----------------------|--|--|
| | дороги) | электромеха ников | | |
|--|---------|----------------------|--|--|

2.2 Связь с инфраструктурой и МТБ

- Мастерская сварки (оборудование для ручной и механизированной сварки).
- Мастерская электромонтажа (стенды, тренажёры, комплекты для сборки схем).
- Лаборатория автоматизации (ПЛК, датчики, SCADA-системы).
- IT-класс для анализа данных и программирования.
- Учебно-производственный комплекс (УПК) для отработки навыков в условиях, близких к производственным.

2.3. Конструкторско-изобретательская, исследовательская деятельность

- Участие в региональных проектах по модернизации энергосетей.
- Разработка учебных кейсов на основе реальных задач работодателей.
- Создание прототипов устройств для мониторинга оборудования (в т.ч. с использованием дронов).

Раздел 3. Кадровая модель колледжа

3.1. Процент практиков:

- 2026: не менее 25% (5–7 человек).
- 2027: не менее 35% (8–10 человек).
- 2028: не менее 40% (10–12 человек)

3.2. Система найма и подготовки педагогических работников и сотрудников

- Стажировки преподавателей на предприятиях-партнёрах.
- Курсы повышения квалификации по энергоаудиту, ВИЭ, цифровым технологиям.
- Внутренние педагогические спринты и демоэкзамены для педагогов.

3.3. Мотивация, наставничество, карьерный трек сотрудника

- Чёткий карьерный трек: преподаватель → наставник → руководитель направления.
- Система премирования за привлечение партнёров, разработку программ ДПО.
- Внутреннее наставничество для молодых специалистов.2) Совет наставников и кадровый резерв.

Раздел 4. Архитектура образовательных программ: запуск под «боли клиента»

4.1. Механика запуска программ

- Сбор запросов от работодателей (опросы, встречи, анализ вакансий).
- Быстрый прототип модуля (2–4 недели).
- Пилот на базовой группе.
- Разбор и обновление → тиражирование.

4.2. Гибкие формы обучения:

- **Модульность (базовые + вариативные блоки).**
- **Индивидуальные траектории (ускоренные программы для работающих).**

4.3. ДПО по запросу индустрии:

- **«Энергоаудит и энергоэффективность» (72 ч.)**
- **«Возобновляемые источники энергии» (120 ч.)**
- **«Электробезопасность» (48 ч.)**
- **«Управление проектами в энергетике» (60 ч.)**
- **«Цифровые двойники в энергетике» (80 ч.)**

Раздел 5. Индустриальные партнёрства и экосистема

5.1. Форматы вовлечения партнёров

- **Совместное преподавание (практики читают модули).**
- **Стажировки на предприятиях.**
- **Заказы на выпускные квалификационные работы.**
- **Ярмарки вакансий 2.0 (офферы до выпуска).**

5.2. Ключевые партнёры

- **АО «Кузбассэнерго»**
- **ООО «Транснефть-Дальний Восток»**
- **АО «ЛУР»**
- **Приморская ГРЭС**
- **«Ростелеком»**
- **Муниципальные предприятия ЖКХ**

5.3. Кейсовые проекты:

Разработка и внедрение системы мониторинга энергооборудования с использованием дронов.

Создание учебного полигона по электробезопасности.

Раздел 6. Путь выпускника и жизненный цикл компетенции

6.1. Трекинг выпускника: непрерывная траектория профессионального развития

Цель — построить эффективную систему поддержки выпускников на всех этапах их профессионального становления, начиная с учебы и заканчивая карьерным ростом.

Работа во время обучения:

- **сбор данных о перспективах трудоустройства:** регулярный опрос студентов о планах, желаниях и потребностях в сфере трудовой деятельности;

- **организационная поддержка трудоустройства:** организация мероприятий по трудоустройству, таких как дни карьеры, ярмарки вакансий, мастер-классы по составлению резюме и ведению переговоров с работодателями;

- **совмещение учёбы и работы:** информирование студентов о вариантах совмещения учебной нагрузки с работой, организация консультаций по вопросам трудоустройства и трудовым правам.

Трудоустройство после обучения:

- **контроль трудоустройства выпускников:** систематический сбор сведений о фактическом трудоустройстве выпускников по окончании колледжа, характере и условиях труда;

- **профориентация и консультация:** индивидуальная помощь каждому выпускнику в выборе подходящей должности и поддержке на первых этапах профессиональной деятельности;

- **партнёрские программы:** развитие тесных партнёрских отношений с учреждениями общего и дополнительного образования, детскими садами и другими организациями для облегчения трудоустройства выпускников.

Карьерное сопровождение:

- **информационное пространство:** создание единого ресурса для распространения информации о вакансиях, курсах повышения квалификации и других важных аспектах карьерного роста;

- **наставническая программа:** запуск проекта наставничества, где успешные педагоги-профессионалы оказывают поддержку начинающим специалистам;

- **социальные инициативы:** активация общественных механизмов социальной защиты и поощрения выпускников, успешно реализующих себя в педагогической практике.

6.2. Метрики успеха: показатели эффективности системы сопровождения выпускников

- Трудоустройство по профилю >90% в течение 6 месяцев.
- Рост средней зарплаты выпускников на 25% к 2028 году.
- Удовлетворённость работодателей >80%.

6.3. Программы возврата: укрепление связей с выпускниками и развитие колледжа

Выпускники как наставники, эксперты, работодатели.

Вовлечение в разработку программ ДПО.

Раздел 7. Рост, масштабирование и роль в регионе

7.1. Как масштабируемся (2026–2028гг.)

- Увеличение набора на 20% к 2028 году (до 580 студентов).
- Расширение перечня программ ДПО (15+ программ).
- Экспорт образовательных модулей в другие колледжи региона.
- Развитие филиала в пгт. Лучегорск.

7.2. Роль в региональной стратегии

- Реализация проектов в рамках региональной стратегии развития энергетики.
- Участие в создании центра компетенций по ВИЭ и цифровым сетям.
- Сотрудничество с администрацией в программах переподготовки кадров.

7.3. Инвестиции и устойчивость (финмодель)

- Привлечение внебюджетных средств (гранты, коммерческие программы ДПО).
- Коммерциализация разработок (например, методики энергоаудита).
- Партнёрские инвестиции в инфраструктуру колледжа.

Приложение 1. Информационная справка об образовательной организации

Основные сведения

- **Полное наименование:** Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Промышленно-технологический колледж»

- **Учредитель:** Приморский край

- **Лицензия:** Л035-01285-25/00239701

- **Адрес:** 692138, РФ, Приморский край, г. Дальнереченск, ул. Полтавская, д.

13

- **Сайт:** <https://ptk-ru.ru>

- **Филиал:** пгт. Лучегорск

Сведения об обучающихся:

- **Общее число студентов (2025):** 480 чел.

- **Очная форма:** 420 чел.

- **Заочная форма:** 30 чел.

- **С ОВЗ/инвалидностью:** 30

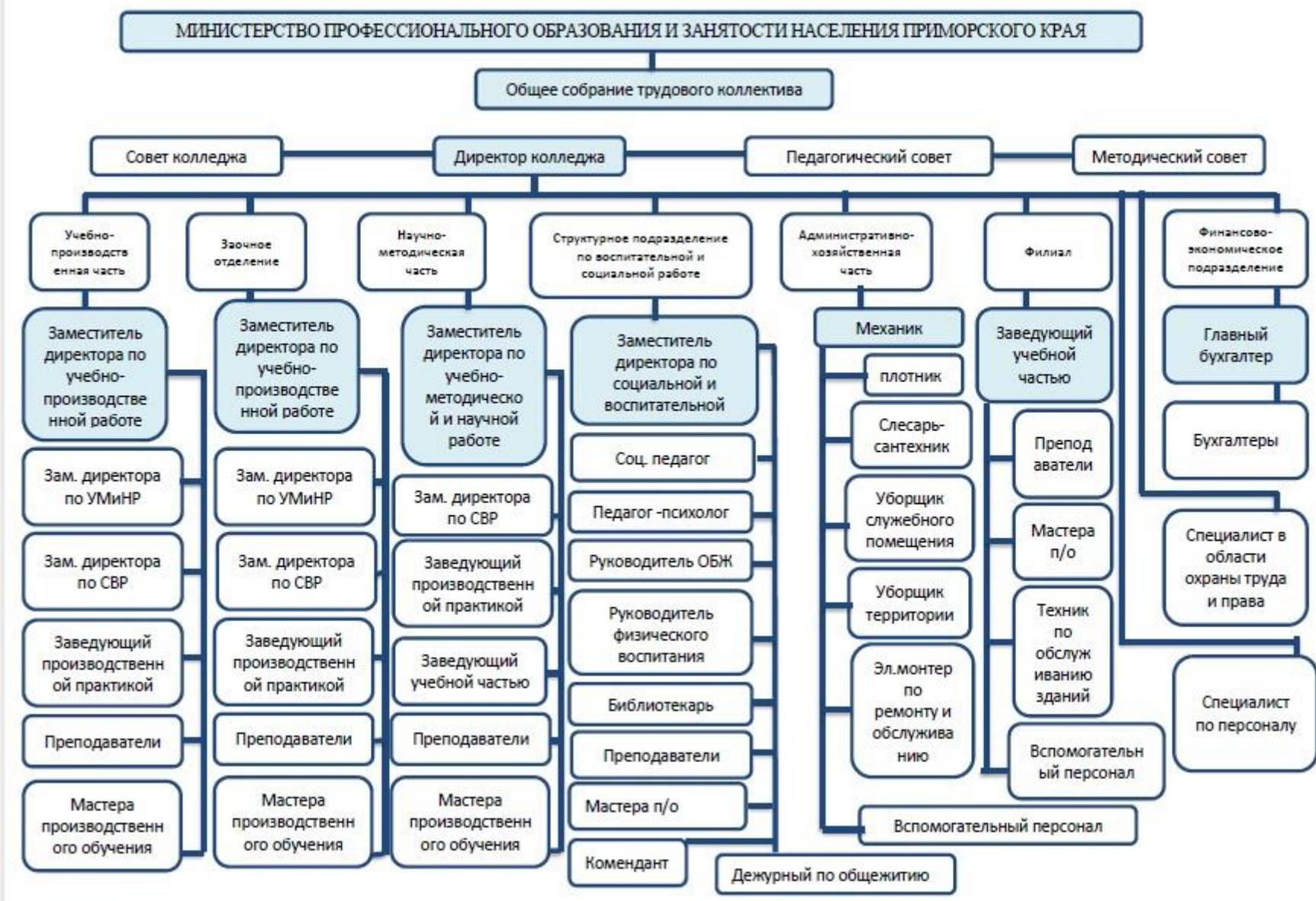
Сведения о работниках:

- **Всего сотрудников:** 54

- **Педагогических работников:** 18 чел.

Реализуемые образовательные программы (по данным на 2025/2026 уч. год):

1. 13.01.10 Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2. 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки)
3. 13.02.13 Эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования
4. 40.02.02 Правоохранительная деятельность
5. 43.02.15 Поварское и кондитерское дело
6. 16675 Повар (для лиц с ОВЗ)



Приложение 2. Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния образовательной организации

(в том числе в рамках показателей эффективности деятельности колледжей)

SWOT-анализ:

Сильные стороны

- Сильные связи с работодателями
- Современные мастерские (поварское дело, электромонтаж)
- Высокий спрос на выпускников (>95% трудоустройства)

Возможности

- Рост господдержки энергетического сектора
- Спрос на программы ДПО по ВИЭ и цифровизации
- Гранты на развитие инфраструктуры
- Расширение филиала в Лучегорске

Слабые стороны

- Низкая доля преподавателей-практиков
- Устаревшее оборудование в некоторых лабораториях
- Недостаточное развитие онлайн-форматов
- **Слабая известность за пределами региона**

Угрозы

- Миграция молодёжи из региона
- Изменение требований работодателей

Приложение 3. Основные направления развития образовательной организации

1. **Развитие образовательных программ** под запросы работодателей.
2. **Модернизация МТБ** (закупка современного оборудования для мастерских).
3. **Развитие кадрового потенциала** (привлечение практиков, стажировки педагогов).
4. **Расширение партнёрской сети** (новые работодатели, сетевые программы).
5. **Развитие ДПО и коммерческих услуг** (энергоаудит, электробезопасность, ВИЭ).
6. **Цифровизация образовательной среды** (внедрение LMS, онлайн-курсы).
7. **Развитие филиала в Лучегорске** как центра подготовки кадров для энергетики и горнодобывающей отрасли.

Приложение 4. Ожидаемые результаты реализации программы, в том числе конкретные и измеряемые изменения, которые прогнозируются в результате реализации программы развития. Механизмы реализации программы, в том числе описание требуемых ресурсов (материально-технических, финансовых, кадровых и т. д.) и источников их пополнения

| Показатель | Ед. изм. | Базовое значение (2025) | 2026 | 2027 |
|-------------------------------|-----------|-------------------------|------|------|
| Контингент студентов | чел. | 480 | 520 | 560 |
| Трудоустройство выпускников | % | 95–97% | 96% | 97% |
| Доля преподавателей-практиков | % | 0 | 4 | 8 |
| Количество программ ДПО | шт. | 10 | 15 | 20 |
| Внебюджетные доходы | тыс. руб. | 5 000 | +15% | +25% |
| Число новых партнёров | шт. | 6 | 8 | 10 |

Приложение 5. «Дорожная карта» реализации программы

(перечень основных мероприятий с указанием сроков реализации, планируемых результатов, необходимых ресурсов, основных ответственных за реализацию, критерии и показатели оценки реализации программы (задачи, качественные и (или) количественные характеристики планируемых результатов их решения).

| Мероприятие | Срок | Ответственный | Ресурсы | Ожидаемый результат |
|---|-----------|-------------------------|--|---|
| Запуск программы «Энергоаудит» | 2028 | Директор, отдел ДПО | 500 тыс. руб. | 30 слушателей |
| Модернизация мастерской сварки | 2027 | Зав. мастерской | 1,5 млн руб. (грант) | Новое оборудование, повышение качества подготовки |
| Стажировки педагогов на предприятиях | ежегодно | Зам. директора по УПР | Договоры с партнёрами | 4 педагогов в год |
| Разработка онлайн-курса «Электробезопасность» | 2027 | Методист, IT-специалист | 300 тыс. руб. | Курс на платформе, 100+ слушателей |
| Расширение филиала в Лучегорске | 2026–2028 | Директор | Бюджетные + внебюджетные средства привлечение партнеров | Увеличение контингента на 100 человек в год |

Приложение 6 Информационный паспорт КГА ПОУ «ПТК»

| Показатель | Значение (2025) |
|-----------------------------|-----------------|
| Контингент студентов | 480 чел. |
| Трудоустройство выпускников | 95–97% |
| Количество специальностей | 6 |
| Педагогических работников | 18 чел. |
| Внебюджетные доходы | 5 000 тыс. руб. |
| Участие в чемпионатах | Да |
| Наличие филиала | Да (Лучегоorsk) |