

АБАЙ ОБЛЫСЫНЫҢ БІЛІМ БАСҚАРМАСЫ  
«СЕМЕЙ» МЕДИЦИНАЛЫҚ КОЛЛЕДЖІ» МЕКЕМЕСІ

Педагогикалық кеңесте  
«ҚАРАЛДЫ»  
№ 3 хаттама  
31.01.2024 ж.






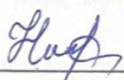





«БЕКІТІЛДІ»  
«Семей Медициналық колледжі»  
мекемесінің басшысы  
А. Битиева Ш.М.  
« 31 » 2024 жыл

2024-2028 оқу жылдарына арналған  
СТРАТЕГИЯЛЫҚ ДАМУ ЖОСПАРЫ

Семей қ., 2024 ж.



**Жобаны әзірлеушілер командасы:**

1. Колледж басшысы  Абишева Ш.М.  
қолы
2. Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары  Жакашева Г.С.  
қолы
3. Басшының оқу-өндірістік жұмыс жөніндегі орынбасары  Тагабаева А.С.  
қолы
4. Басшының оқу-тәрбие ісі жөніндегі орынбасары  Наурызбаева Б.С.  
қолы
5. «Емдеу ісі» мамандығы бойынша бөлім меңгерушісі  Бердыгужанова Г.Е.  
қолы
6. «Мейіргер ісі» мамандығы бойынша бөлім меңгерушісі  Омарғалиева А.А.  
қолы
7. Колледждің педагог-психологы  Бастасова М.М.  
қолы
8. Кітапханашы  Мусина С.В.  
қолы
9. Бас бухгалтер  Толукбаева А.К.  
қолы

## МАЗМҰНЫ

### **1. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру бағдарламасының құрылымы:**

- 1.1. Кіріспе, даму бағдарламасының төлқұжаты;
- 1.2. Ағымдағы жағдайды және ұзақ мерзімді мақсаттарды ескере отырып, даму перспективаларын сипаттау.

### **2. Бағдарламаны талдау және болжау тұрғысынан негіздеу бөлімі:**

- 2.1. Ұйымның негізгі қызметінің жағдайын, басты проблемаларды және олардың туындау себептерін талдау;
- 2.2. Білім беру ұйымының инновациялық әлеуетін бағалау;
- 2.3. Педагогтар мен олардың кәсіби бірлестіктерінің білім беру ұйымының даму перспективалары мен бағыттары туралы пікірін зерделеу;
- 2.4. Білім беру ұйымына енгізу үшін ұсынылып отырған өзгерістерден күтілетін нәтижені болжау, өзгерістерді енгізудің тәсілдері мен түрлерін ұсыну;
- 2.5. Білім беру процесінің мазмұны қаншалықты қанағаттандыратынын білу үшін, тәрбиленушілердің/білім алушылардың ата-аналарынан сауалнама алу және олармен сұхбат жүргізу;
- 2.6. Еңбек нарығындағы кадрларға деген мұқтаждықтың өзгеру үрдістерін болжау (техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беруді ұйымдастыру үшін).

### **3. Бағдарламаның мақсаты:**

- 3.1. Өзектілік (анықталған проблемаларды шешуге және көзделген мақсатқа жетуге бағытталу);
- 3.2. Шынайылық (білім беру ісін қолда бар ресурстарды ескере отырып ұйымдастыру мүмкіндігі);
- 3.3. Кешенділік.

### **4. Бағдарламаның миссиясы:**

- 4.1. Білім беру қызметтерін тұтынушылардың барлығының мүдделерін ескере отырып, білім беру ұйымының стратегиялық мақсаттарын іске асыру;
- 4.2. Білім беру ұйымы қызметінің бірегейлігі.

### **5. Бағдарламаның стратегиялық бөлімі:**

- 5.1. Білім беру ұйымының Қазақстанның техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру саласында алатын орны мен атқаратын рөлі;
- 5.2. Болашақта тиімді жұмыс атқару үшін, білім беру ұйымының даму стратегияларын таңдау және даму кезеңдерін болжау;
- 5.3. Академиялық саясат;
- 5.4. Білім беру ұйымының инновациялық әлеуетін дамыту және оған қол жеткізу;
- 5.5. Ғылыми-техникалық жобаларды коммерцияландыру.

### **6. Бағдарламаның мақсатына жету жолдары:**

6.1. Бағдарламаны іске асыру жоспарын жасау;

6.2. Бағдарламаның мақсат-міндеттеріне уақтылы және толыққанды қол жеткізу, сондай-ақ күтілетін нәтижелерге жету үшін, оны іске асыруға қажетті іс-қимылдарды ұйымдастыру және үйлестіру.

**7. Бағдарламаны іске асырудан күтілетін нәтижелердің сипаттамасы:**

7.1. Бағдарламаны іске асыру нәтижесінде, білім беру ұйымында қол жеткізілетін оң өзгерістер;

7.2. Бағдарламаны іске асыру аяқталатын мерзімге қарай күтілетін нәтижелер сапалық және/немесе сандық тұрғыдан.

**8. Бағдарламаның мақсатты индикаторлары туралы ақпарат.**

**ДАМУ БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ**

## I. Кіріспе

«Семей» Медициналық колледжі» мекемесінің стратегиялық даму жоспары Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Заңына, колледж жарғысына, медициналық және фармацевтикалық мамандықтар бойынша білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартына (бұдан әрі – МБЖМС), Білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына, Денсаулық сақтауды дамытудың «Денсаулық» мемлекеттік бағдарламасына, Қазақстан Республикасында медбике ісін дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған кешенді жоспарына сәйкес әзірленді.

«Семей» Медициналық колледжі» мекемесінің стратегиялық даму жоспары төмендегілерді іске асыруға бағытталған:

- 1) «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты;
- 2) Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Заңы (2022 жылғы 01 қыркүйектегі өзгерістерімен);
- 3) Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 11 шілдедегі № 151 «Қазақстан Республикасындағы тілдер туралы» Заңы.
- 4) Қазақстан Республикасының 2022 жылғы 03 мамырдағы «Педагог мәртебесі туралы» Заңы;
- 5) Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 9 ақпандағы «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңы (2022 жылғы 26 желтоқсандағы өзгертулерімен).
- 6) «Мемлекет басшысының 2022 жылғы 16 наурыздағы "Жаңа Қазақстан: жаңару және жаңғырту жолы" атты Қазақстан халқына Жолдауын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 наурыздағы Жолдауы;
- 7) «Қазақстан Республикасының Білім және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысы;
- 8) "Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 24 қарашадағы № 941 қаулысы;
- 9) Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 192 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2020 жылғы 12 мамырда № 20618 болып тіркелген (30.12.2022 жылғы № 533 бұйрыққа енгізілген өзгерістерімен). Педагогтерге біліктілік санаттарын беру (растау) қағидаларын бекіту туралы;
- 10) Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 20 сәуірдегі № 152 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2011 жылғы 27 мамырда № 6976 болып тіркелген. Кредиттік оқыту технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы;
- 11) Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2008 жылғы 18 наурыздағы № 125 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2008 жылғы 21 сәуірде № 5191 болып тіркелген (01.09.2022 жылғы өзгерістерімен). Орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары үшін білім алушылардың үлгеріміне ағымдағы бақылауды, аралық және қорытынды аттестаттауды жүргізудің үлгілік қағидаларын бекіту туралы;
- 12) «Денсаулық сақтау саласындағы деңгейлер бойынша Мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2022 жылғы 4 шілдедегі № ҚР ДСМ-63 бұйрығы;

13) «Медициналық және фармацевтикалық мамандықтар бойынша үлгілік оқу бағдарламаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2023 жылғы 9 қаңтардағы № 4 бұйрығы;

Стратегиялық жоспар колледждің 2024-2028 жылдарға арналған бағыттарын, мақсаттарын, міндеттерін, мақсатты индикаторларын, іс-шараларын және нәтижелерінің көрсеткіштерін айқындайды, сондай-ақ колледждің сапа саласындағы Саясатының іске асырылуын қамтамасыз етеді. Жоспар колледж қызметін ағымдағы жоспарлаудың негізі болып табылады. Жоспар колледждің педагогикалық кеңесінің 2024 жылғы 31 қаңтардағы № 3 отырысында қаралып, бекітілді. Жоспарды іске асырудың басталатын уақыты: 2024 жылғы 31 қаңтар. Жоспардың кезең-кезеңімен орындалуын жоспардың кезең-кезеңімен орындалуын қарау уақыты: 2024-2028 жылдар.

Колледж басшысының шешіміне сәйкес, жоспарға түзетулер енгізулі мүмкін.

**Жоспарды орындаушылар және бірлесіп орындаушылар:** колледждің педагогтар ұжымы мен барлық қызметкерлері, студенттер мен олардың ата-аналары, жұмыс берушілер – әлеуметтік әріптестік субъектілері.

**Жоспарды іске асырудың басталатын уақыты: 06.02.2024 ж.**

Жоспарды кезең-кезеңімен орындау нәтижелері Педагогикалық кеңестің отырыстарында қаралатын болады.

Жоспардың орындалуы колледждің жұмыс істеуі мен дамуына қажетті қаржы, яғни бюджет қаражатымен де, сондай-ақ қосымша бюджеттен тыс қаржыландырумен де қамтамасыз етіледі.

Бағдарламаның төлқұжаты:

<b>Бағдарламаның атауы</b>	«Семей» «Медициналық колледжі» мекемесінің 2024-2028 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспары
<b>Бағдарламаны жасауға негіздеме:</b>	«Мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарын дамыту бағдарламасының құрылымын және оны әзірлеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім Министрінің 2023 жылғы 28 тамыздағы № 273 бұйрығы
Бағдарламаны әзірлеген	«Семей» Медициналық колледжі» мекемесінің әкімшілігі
Бағдарламаның мақсаттары мен міндеттері	<b>МАҚСАТТАРЫ:</b> - еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, құзыретті, пациентке бағдарланған, кәсіби өсуге дайын тиісті деңгейдегі және бейіндегі жоғары білікті мамандарды даярлау;

- колледждің оқу және материалдық-техникалық базасын нығайту және жаңғырту;
- білім алушыларды жоғары білім деңгейімен қамтамасыз ететін тиімді педагогикалық технологияларды қолдану;
- педагогикалық кадрлардың біліктілігін жоғарылату;
- студенттердің өзін-өзі басқаруын дамыту;
- әлеуметтік әріптестік кеңістігін кеңейту, оның ішінде студенттердің кәсіптік практикасын іске асыру және түлектерді жұмысқа орналастыру жүйесін дамыту;
- жақын және алыс шетел ұйымдарымен өзара ынтымақтаса әрекет ету арқылы терең байланыс орнату.
- Қазақстанды дамыту және гүлдендіру;
- оқу орнының еңбек нарығында бәсекеге қабілетті болуын қамтамасыз ету.

**МІНДЕТТЕРІ:**

- ИПҚ сапалы құрамын қалыптастыруды жалғастыру;
- арнайы пәндердің оқытушыларын өңірдегі әлеуметтік әріптестерден тарту;
- еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында, сапалы білім беру қызметтерін ұсыну;
- халықаралық ынтымақтастықты дамыту;
- WorldSkills чемпионаттарына қатысу;
- жаңа мамандықтарды ашу;
- кәсіптік бағдар беру жұмысын жүргізу арқылы, қабылдау процедураларын жетілдіру;
- жоғары мәдени, әлеуметтік белсенді және үйлесімді дамыған тұлғаларды қалыптастыру;
- оқу процесіне әлеуетті жұмыс берушілерді тарту;
- колледжде адалдық саясатын қалыптастырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тұру;
- колледждің корпоративтік мәдениетін сақтап қалу және одан әрі дамыту;
- оқу-тәрбиелеу процесінің сапасын қамтамасыз етуде студенттердің өзін-өзі басқаруының рөлін күшейту;
- білім алушыларды психологиялық-әлеуметтік тұрғыдан үздіксіз қолдау.



Бағдарламаны іске асыру мерзімдері мен кезеңдері	2024-2028 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспары Бағдарламаны іске асыру кезеңдері: 1-кезең. Талдау. 2-кезең. Болжау. 3-кезең. Енгізу және қызметті іске асыру. 4-кезең. Іске асырылғаннан кейінгі нәтижелерді талдау және бағалау.
Қаржыландыру көздері	Облыстық бюджет қаражаты, қаржыландыру жоспарына сәйкес, коммерциялық қызметтен түскен табыс.

## **1.2. Ағымдағы жағдайды және ұзақ мерзімді мақсаттарды ескере отырып, колледждің даму перспективаларын сипаттау**

**Колледжді дамыту стратегиясы көпсалалы медициналық ұйымдарда жұмыс істеуге бейімделген, нарықтық қатынастар жағдайында әрекет ете алатын, бәсекеге қабілетті мамандарды даярлауға бағытталған.**

Бұл функциялар мыналарды қамтиды:

- әзірленген стратегияға, көзделген миссияға сәйкес құзыретті тәсіл мен кәсіби стандарттарды қолдана отырып, интеграцияланған модель негізінде денсаулық сақтау кадрларын базалық даярлаудың білім беру бағдарламаларын енгізу арқылы елдің және өңірдің адами капиталын дамытуға жағдай жасау;
- ұйымның мықты және әлсіз жақтарын, қауіптер мен мүмкіндіктерді ескере отырып, сондай-ақ адами капиталды дамыту арқылы тұрақты дамуға қол жеткізу;
- колледжді дамытуға қажетті менеджмент пен мониторингті жетілдіру;
- қоғамның, ғылым мен техниканың дамуына, сондай-ақ білім беру қызметтерінің ішкі және сыртқы стейкхолдерлерінің сұраныстары мен күтетін нәтижелерінің өзгеруіне сәйкес, білім беру бағдарламаларының мазмұнын ұдайы өзгертіп отыру.

## **2. ТАЛДАУ ЖӘНЕ БОЛЖАУ ТҰРҒЫСЫНАН НЕГІЗДЕУ БӨЛІМІ**

### **2.1. Ұйымның негізгі қызметінің жағдайын, басты проблемаларды және олардың туындау себептерін талдау.**

#### **2.1.1. Инженер-педагог мамандардың, әкімшілік етуші-басқарушы персоналдың кәсіптік құзыреттілігін жоғарылатуға жағдай жасау.**

Колледждің әкімшілік етуші-басқарушы персоналының қызметін талдау «Әкімшілік етуші-басқарушы персонал қызметінің тиімділігін білдіретін критерийлер мен көрсеткіштер туралы қағидалар» негізінде жүзеге асырылады. Қағидада оқу жылының қорытындысы бойынша бюджеттен тыс қаржы көздерінен материалдық ынталандыру көзделген. Жұмыс тиімділігін білдіретін критерийлер мен көрсеткіштердің орындалуын жұмыс комиссиясы бағалайды.

Колледжде қолданылатын оқытушы кадрларды іріктеу және орналастыру жүйесі персоналды басқару процедураларына қатысты нормативтік құжаттарға сәйкес жүргізіледі, атап айтқанда: Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексі, 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ өзгерістерімен, Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Заңы, 2011 жылғы 15 шілдедегі өзгерістермен, колледждің 2017 жылғы 25 қазандағы Жарғысы, Еңбек шарты, біліктілік сипаттамаларының

талаптары. Колледж оқытушыларының құқықтары мен міндеттері уақыт талабына сайын ұдайы жетілдіріліп отыратын лауазымдық нұсқаулықтарда айқындалған.

Кадрлардың жұмыстан шығу себептері: тұрғылықты жерінің өзгеруі, зейнеткерлік жасқа толуы, басқа жұмысқа ауысуы болып табылады. Кадрлардың ауысуы негізінен практикалық денсаулық сақтау саласының жас мамандары арасында байқалады, себебі олардың негізгі мақсаты – бейіні бойынша медициналық мекемелерде жұмыс істеу. Медициналық білімі бар кадрлардың жетіспейтіндігіне қарамастан, колледж жас қызметкерлерді тарту үшін бар жағдайды жасауға тырысады, қызметкерлерге үстеме ақы, сыйақы, қосымша ақы төлеп отырады, мекеме қаражаты есебінен олардың біліктілігін арттырады, икемді жұмыс кестесін бекітеді және т. б. Штаттағы педагогтардың үлес салмағының артып келе жатқаны колледждің кадр саясатының тиімді екенін көрсетеді.

Колледжде 2020 жылдан бастап «Колледждің инженер-педагог мамандарының қызметін бағалаудың рейтинг жүйесі туралы ережеге» сәйкес ИПҚ қызметін рейтингтік бағалау жүргізіледі. «Семей» Медициналық колледжі» мекемесінің ИПҚ қызметінің рейтингі бес параметрден тұрады: «Оқу ісі», «Әдістемелік жұмыс», «Тәрбие жұмысы», «Орындау тәртібі», «Материалдық-техникалық базаны нығайту».

Мекеме қызметкерлерін ынталандыру — бұл тиімдірек жұмыс істеуге және кәсіпқойлықты арттыруға көмектесетін нәрсе. Оқытушының қызметте жоғары көрсеткішке жеткені үшін, білім беру процесінің сапасы жақсарғаны үшін, колледждің дамуы мен өркендеуіне қосқан үлесі үшін көтермелеудің мынадай түрлері көзделген: ақшалай сыйлық, бағалы сыйлық, алғыс хат, сыйақы беру; Құрмет грамотасымен марапаттау; мамандығы бойынша үздік атағына ұсыну («Үздік куратор», «Үздік оқытушы»), Құрмет грамотасымен марапаттау, Білім басқармасының, облыс әкімінің, ҚР Білім және ғылым министрлігінің Құрмет грамоталарына ұсыну.

***2.1.2. Техникалық және кәсіптік білімнің мазмұнын жаңарту, еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, білім беру қызметтерінің сапасын арттыру.***

Білім беру қызметтерінің сапасы білім беру бағдарламаларының мазмұнына тікелей байланысты. Колледжде барлық білім беру бағдарламалары (ББ) модульдік-кешенді тәсілдің негізінде әзірленген. Оқыту кредиттік-модульдік және дуальды технология бойынша жүргізіледі.

Білім беру бағдарламасының жаңа мазмұны бойынша білім беру процесінің мақсатына барлық мамандықтар, біліктіліктер және пәндер бойынша қолданыстағы оқу бағдарламаларында көрсетілген базалық және кәсіптік құзыреттерді қалыптастыру арқылы қол жеткізіледі.

Колледжде оқыту кредиттік оқу технологиясының көмегімен жүзеге асырылады. Колледж:

- 1) Оқу жұмыс жоспарлары мен бағдарламаларын;
- 2) Элективті пәндер каталогын әзірлейді.

Білім беру бағдарламаларының оқу жұмыс жоспары оқу жоспарын циклдер мен пәндер арасында оңтайлы бөлу арқылы қамтамасыз етіледі және мыналарды қамтиды:

- 1) Жалпы білім беретін, гуманитарлық, жалпы кәсіптік және бейіндік пәндерді оқытуды қамтитын аудиториялық оқыту;
- 2) Тәжірибенің барлық түрлерін қамтитын симуляциялық оқыту;
- 3) Қосымша оқу түрлері – факультативтік курстар және т.б.;
- 4) Аралық және қорытынды аттестация.

Барлық мамандықтар бойынша білім беру бағдарламалары білім алушылардың бойына ұлттық құндылықтарды сіңіруге, патриотизм мен азаматтықты қалыптастыруға, олардың жан-жақты қызығушылықтары мен қабілеттерін дамытуға бағытталған тәрбие компоненттерін де қамтиды.

Оқу жұмыс жоспарларын, пәндер бойынша жұмыс бағдарламаларын өзекті ету мамандықтар бойынша үлгілік оқу жоспарларының өзгертілуіне қарай жүреді. Кейбір арнайы пәндер бойынша оқу бағдарламаларын жасау барысында халықаралық Worldskills стандарттары ескеріледі.

### ***2.1.3. Рухани-адамгершілік құндылықтар мен салауатты өмір салтын нығайту. Жастарды тұлғалық дамыту саясаты***

Колледждегі тәрбие ісі ұдайы өзгеріп отыратын қоғамда жастарды әлеуметтендірудің және бейімдеудің аса маңызды тәсілі болып табылады. Тәрбие қызметі тұжырымдамасының стратегиялық мақсаттары жас адамның жалпы өркениеттік және қазақстандық мәдениет құндылықтарының, Қазақстан азаматы менталитетінің өкілі екендігін ескереді, бұл студент жастардың бойында өзіндік сананы қалыптастырудың негізі болып табылады.

Тәрбие жұмысының негізгі мақсаты – бірыңғай білім кеңістігін қалыптастыра отырып, бәсекеге қабілетті тұлғаны тәрбиелеу. Колледждегі барлық оқу-тәрбие қызметі студенттердің қажеттіліктері мен мүдделеріне, колледждің тұлғаны дамытуға қажетті дәстүрлеріне, мәдени мұрасына негізделеді.

Колледждің педагогикалық ұжымы көшбасшылық қасиеттерді анықтауға және әрбір жеке тұлғаның шығармашылық қабілеттерін дамытуға қажетті барлық жағдайларды жасап отыр.

Колледжде «Қазақстан Республикасының білім беру ұйымдарында өзін-өзі басқару органдарын дамыту тұжырымдамасына» сәйкес студенттер парламенті құрылған болатын.

Колледждік студенттер парламенті студенттердің мүдделерін басшылыққа жеткізеді, оларға оқу процесінде және әлеуметтік-қоғамдық өмірде қолдау көрсетеді, студенттердің өзара қарым-қатынастарын үйлестіреді, студенттік өмірдің проблемасын бірге зерделеп, шешеді. Мәселен, 1 курс топтарына тьюторлар тағайындалады, Whatsapp мессенджерінде қолдау чаттары ашылады; өзін-өзі басқару Президенті педагогикалық кеңестерге, жиналыстарға қатысады, студенттер түрлі конкурстар мен іс-шараларды ұйымдастырады.

Парламент мүшелері білім алушылардың қызығушылықтарына байланысты клубтардың жұмысын үйлестіреді, колледжде әртүрлі бағыттағы сегіз клуб жұмыс істейді. Колледж студенттері қоғамға пайдалы қызметке белсене араласады, «Жастар Рухы» волонтерлер қозғалысының жұмысы үздіксіз жүруде. Колледж волонтерлері еңбек ардагерлеріне ұдайы көмек көрсетеді, әртүрлі экологиялық акцияларға, қалалық сенбіліктерге қатысады, қала тұрғындарына арналған флэшмобтарды ұйымдастырады.

Салауатты өмір салтын насихаттау және жаман әдеттерге қарсы тұру үшін жыл сайын «Біз салауатты өмір салтын қолдаймыз» акциясы өткізіледі. Колледжде спорт секциялары жұмыс істейді, денсаулық күндері, оқу топтары арасындағы жарыстар, СӨС орталығының мамандарымен кездесулер ұйымдастырылады.

Колледж базасында ІІБ қызметкерлерін шақыра отырып, жастар арасындағы құқық бұзушылықтың алдын алу бойынша тренингтер мен семинарлар өткізіледі, діни экстремизм және терроризмнен сақтандыратын бейне роликтерді қарау ұйымдастырылады, салауатты өмір салтын насихаттау, кәмелетке толмағандарға жыныстық тұрғыдан тиіспеу тақырыбында дөңгелек үстелдер өткізіледі. Құқық бұзушылықтың алдын алу жөніндегі кеңес тұрақты жұмыс істейді.

«Жас сарбаз» жауынгерлік-патриоттық клубының жұмысы жоспарға сәйкес жүргізіліп отырады. № 28738 әскери бөлім (артиллерия полкы) мен колледж арасында әскери ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойылған. Осы келісім аясында бірлескен іс-шаралар: экскурсиялар, ашық есік күні, конкурстар мен сайыстар, батылдық сабақтары өткізіледі.

Колледждің психологиялық қызметі колледждің барлық студенттеріне, олардың ата-аналарына және инженер-педагог мамандарына қолдау көрсетіп, көңіл бөліп отырады. Оқу жылы ішінде психологиялық-диагностикалық, түзету-дамыту, консультациялық және профилактикалық жұмыстар жүргізіледі. Атап айтқанда, әртүрлі санаттағы студент топтарына арналған тренингтер, жеке және топтық әңгімелер.

#### ***2.1.4. Кадрлық әлеует***

Колледждің кадр саясаты білім беру процесін ұдайы жақсарту мақсатында практикалық қызметте қолданылатын ең жоғары нәтижелерге қол жеткізу жолдары мен тәсілдерін жетілдіруге бағытталған. Осыған байланысты колледж кадрларды іріктеу және даярлау ісіне баса назар аударады, атап айтқанда, қызметкерлерді іріктеу және жұмысқа қабылдау олардың базалық кәсіптік білімдерін, сондай-ақ практикалық жұмыс тәжірибесін, жеке қабілеттерін, кәсіптік білімін және басқа да көрсеткіштерін ескере отырып жүзеге асырылады.

Кадрларды іріктеу конкурстық іріктеу жолымен жүзеге асырылады. Педагог мамандарды іріктеу процесі мыналарды қамтиды: қызметкерлерге қойылатын талаптарды айқындау, бос лауазымдарға орналасатын үміткерлерді іздеу және іріктеу, жаңа қызметкерлерді сынақтан өткізу, персоналдың біліктілігін үнемі арттырып отыру, алынған тәжірибені қызметкерлер арасында тарату және т. б.

Инженер-педагог мамандармен жұмыс істеудегі басты мақсат - олардың кәсіби және тұлғалық тұрғыдан өсуіне жағдай жасау. Бұған оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерінің біліктілігін арттыру жүйесін қалыптастыруға, қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз етуге және колледжде жағымды әлеуметтік ортаны дамытуға, оқытушылар мен қызметкерлердің қызметін моральдық және материалдық ынталандыру жүйесін жетілдіруге бағытталған шаралар кешенін дамыту ықпал етеді.

Колледждің кадр саясаты мынадай бағыттардан тұрады:

- колледждің стратегиялық мақсаттарын іске асыру барысында кадр ресурсын жоспарлау және пайдалану;
- білім алушыларды оқыту мен тәрбиелеудің мамандарды даярлау сапасын арттыруға бағытталған инновациялық тәсілдерін, әдістерін, құралдары мен технологияларын әзірлеуге қажетті зияткерлік әлеуетті тартуды жоспарлау.

Колледжде көтермелеудің мынадай түрлері көзделген: ақшалай сыйлық, бағалы сыйлық, алғыс хат, сыйақы беру; Құрмет грамотасымен марапаттау; мамандығы бойынша үздік атағына ұсыну («Үздік куратор», «Үздік оқытушы»), Құрмет грамотасымен марапаттау, Білім басқармасының, облыс әкімінің, ҚР Білім және ғылым министрлігінің Құрмет грамоталарына ұсыну.

Колледждің кадр саясатының негізгі бағыттары білім беру және тәрбиелеу процестерін ұдайы жетілдіруге, оқытушылардың біліктілігін жүйелі түрде көтеруге, заманауи технологияларды пайдалануға, жұмысқа қатысты тәжірибе алмасуға және оны әріптестер арасында таратуға бағытталған.

Колледждің педагог қызметкерлерінің кадрлық құрамын талдау көрсеткендей, оқу-тәрбие процесін кадрлармен қамтамасыз ету ҚР БҒМ 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығымен бекітілген Білім беру ұйымының басшыларына, педагог қызметкерлеріне және оларға теңестірілген тұлғаларға қойылатын біліктілік талаптарын сақтай отырып жүзеге асырылады.

Педагогикалық құрам: барлығы – 85 адам. Олардың ішінде – штаттағы педагогтар 61 адам (71 %); басқа жұмысты қатар алып жүргендер 24 адам, ғылым кандидаттары – 1 адам, ғылым докторлары – 2 адам, магистр академиялық дәрежесі бар 10 адам жұмыс істейді.

Жоғары санатқа ие зерттеуші педагогтар – 8 адам, бірінші санатқа ие сарапшы педагогтар – 6 адам, педагог-модераторлар – 6 адам, және санаты жоқ – 52 адам. 85 оқытушының толыққанды шығармашылық жұмыспен айналысуына қажетті жағдай жасалған. Жоғары санатқа ие зерттеуші педагогтардың, бірінші санатқа ие сарапшы педагогтардың, магистрлердің үлес салмағы 38 %-ды құрайды (31 адам).

Инженер-педагог қызметкерлер біліктілікті арттыру курстарынан уақытылы (3 жылда 1 рет) өтіп отырады. ҚР БҒМ «Білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттар тізбесін бекіту туралы» 2015 жылғы 7 маусымдағы № 391 бұйрығының талаптарын ескере отырып, біліктілікті арттыру курстарынан өтудің перспективалық жоспары жасалды.

Соңғы үш жыл ішінде (2020-2023 жж) инженер-педагог қызметкерлердің 43-і біліктілікті арттыру курстарынан өтіп, сертификат алды. Олардың ішінде:

- арнайы пәндердің оқытушылары – 35;
- жалпы білім беретін пәндердің оқытушылары – 7;

Арнайы пәндерді оқытатын инженер-педагог мамандар өз бейініне сәйкес келетін кәсіпорындардан тағлымдамадан өтеді.

## **2.2. Білім беру ұйымының инновациялық әлеуетін бағалау;**

Оқу орнының инновациялық әлеуеті мына белгілер жиынтығы бойынша бағаланады: ұжымның интеллектуалдық әлеуеті, сын тұрғысынан қарау; креативтілік, тәуекел етуге дайын болу, бірдеңе өзгертуге талпыну; еңбек қарқындылығын арттыруға, үйреншікті жұмыс аумағынан тыс жұмыстарға дайын болу; ұжымның кәсіпқойлығы; командада белгілі бір кәсіпқой мамандардың болуы; ұжымның ұйымшылдығы, коммуникациялардың қарқындылығы; бір-бірінен үйренуге дайын тұру; басшы мамандардың көшбасшылығы; зерттеу, жобалау қызметтерінің оң нәтижесі; іздеу бағытын дұрыс таңдау (материалдық, кадрлық базаға барабар); ұжымның ақпараттық мәдениеті; мекеменің қаржылық, материалдық-техникалық, әдістемелік, ақпараттық базасы.

Ұйымның инновациялық әлеуеті ең алдымен ұжымның инновациялық әлеуетіне қарай айқындалады және педагогтар ұжымының инновациялық әлеуетін білдіретін мынадай белгілерді атап өтуге болады:

- педагогтардың жаңа нәрселерді қабылдай алуы;
- педагогтар ұжымының ақпараттық тұрғыдан дайындығы;
- педагогтар ұжымының жаңа нәрселерді меңгеруге мотивациялық тұрғыдан дайын болуы;
- инновацияларды меңгеруге кедергі келтіретін антиинновациялық тосқауылдарды жеңе білу;
- педагогтардың өздігінен білім алуға бейімділігі;
- педагогтардың компьютерлік сауаттылық деңгейі;
- педагогтардың новаторлық деңгейі.

Тағы бір маңызды белгі педагогтар ұжымының жаңалықтарды меңгеруге деген біліктілік даярлығы болып табылады, ол жоғары біліктілік санаттарына ие педагогтардың үлес салмағына байланысты болады.

Педагогтардың осы оқу жылындағы сапалық құрамы төмендегі кестеде берілген.

### ИНЖЕНЕР-ПЕДАГОГ МАМАНДАРДЫҢ САНДЫҚ ЖӘНЕ САПАЛЫҚ ҚҰРАМЫ

Көрсеткіштер	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Инженер-педагог мамандар саны, адам	75	69	83	85
Инженер-педагог мамандардың штаттық құрамы, адам	60	56	66	61
Педагог-шебер, педагог-зерттеуші, педагог-сарапшы	-	3	3	10
Педагог-модератор	-	6	10	6
Жоғары және бірінші санат	23	8	7	8
Магистр	5	8	10	10
Педагогтардың үлес салмағы (зерттеуші, сарапшы, жоғары, бірінші) %	37	36	36	38
Штаттағы инженер-педагог мамандардың үлес салмағы, %	80	81	79	70

Оқу орнының инновациялық әлеуетін бағалаудың тағы бір критерийі – білімнің қолжетімді болуын қамтамасыз етуге қажетті материалдық-техникалық базаны нығайту жүйесін жетілдіру деңгейі.

Колледждің 2023-2024 оқу жылындағы компьютермен жабдықталуы төмендегілерді қамтиды:

- мультимедиялық проектор – 3,
- компьютер – 40,
- моноблок – 15,
- ноутбук – 31,
- интерактив тақта – 1,
- интерактив панель – 3. Интернет жылдамдығы 20 мб\с.

Колледждің жобалық ауқымы – 949 орын. 2023 жылы мекеме жалпы ауданы 615 шаршы метр болатын екінші корпусын пайдалануға берді. Қолданыстағы аудитория қоры және басқа қосалқы үй-жайлар оқу-тәрбиелеу процесін ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Үй-жайлардың ауданын есептеген кезде бір адам деп қызметкерлердің барлық санаттары есептеледі: оқытушылар, оқу-көмекші, әкімшілік етуші-басқарушы және қызмет көрсетуші персонал.

Колледжде: спорт зал, кітапхана, асхана, симуляциялық кабинет бар. Оқу ауданы Санитарлық қағидалар мен нормалардың талаптарына сәйкес келеді. Оқытушылар саны штаттық нормативтерге сәйкес таңдалған. Кітапхана қоры жыл сайын оқулықтармен және көркем әдебиетпен толықтырылып отырады. Колледждің қаржы ресурстарының көзі бюджет қаражаты және коммерциялық қызметтерден түсетін табыс болып табылады.

### **2.3. Педагогтар мен олардың кәсіби бірлестіктерінің білім беру ұйымының даму перспективалары мен бағыттары туралы пікірін зерделеу.**

Колледж оқытушыларымен кері байланыс жылына бір рет анонимді сауалнама алу жолымен жүргізіледі. Сауалнама Google формасы немесе <https://webanketa.com/> арқылы онлайн жүргізіледі. Алынған деректерді педагог-психолог талдайды, сауалнама нәтижелері педагогикалық кеңесте жарияланады, жақсартуды қажет ететін аспектілер туындаған жағдайда, оны шешу жолдары талқыланады, сол мәселені толық шешілгенге дейін қадағалайтын жауапты қызметкерлер тағайындалады.

2023 жылы колледждің перспективалары мен бағыттарын зерделеу мақсатында педагогтар арасында сауалнама жүргізілген болатын. Соның нәтижелері бойынша сауалнамаға қатысқан респонденттердің 97 %-ы білім беру ұйымы мен оқу процесінің басқарылуын «жақсы» және «өте жақсы» деп бағалаған, сондай-ақ көбі колледждің стратегиялық дамуының ұзақ мерзімді жоспарларын қолдайды. Педагогтар колледж әкімшілігі педагогтардың қызметіне жан-жақты қолдау көрсетеді деп атап өткен.

Колледж педагогтары оқу-әдістемелік жұмыстың ұйымдастырылуына және нәтижелілігіне оң баға береді. Олар біліктілікті арттыруды ұйымдастырудың әртүрлі түрлері арқылы өз біліктілігін жүйелі түрде арттырып отырады. Кәсіби қызметте жақсы жетістіктерге жеткен, үлкен жұмыс өтіліне ие педагогтардың озық педагогикалық тәжірибесін үйренеді.

Колледждің инженер-педагог қызметкерлері колледж ішінде өткізілетін кәсіптік шеберлік конкурстарына, сондай-ақ облыстық, республикалық конкурстар мен басқа ұйымдар өткізетін сайыстарға қатысады.

Колледж педагогтары жаңа оқу технологияларын пайдаланады, олар тәлімгерлік ету, әртүрлі әдістемелік өнімдерді жасау арқылы колледждің оқу-әдістемелік жұмысын дамытуға өз үлестерін қосуға дайын, әрі қосып та жүр.

Сауалнама нәтижелеріне сәйкес, колледждің оқу-әдістемелік жұмысының ұйымдастырылуы педагогтар ұжымының білімдік, кәсіптік қажеттіліктеріне сай келеді.

### **2.4. Білім беру ұйымына енгізу үшін ұсынылып отырған өзгерістерден күтілетін нәтижені болжау, өзгерістерді енгізудің тәсілдері мен түрлерін ұсыну.**

Өз қызметі барысында, Стратегиялық даму жоспарын іске асыру бойынша, колледж мақсаттарына жетуіне кедергі келтіретін бірқатар тәуекелдерге жолығуы мүмкін.

<b>Ықтимал тәуекелдің атауы</b>	<b>Тәуекелдерді басқаруға қатысты шаралар қабылданбаған жағдайда болуы ықтимал салдарлар</b>	<b>Тәуекелдерді басқаруға қатысты іс-шаралар</b>
1. Білім беру қызметтері нарығында мықты бәсекелестердің пайда болуы.	Білім алушылар контингентінің азаюы, қызметкерлер штатының қысқаруы	1. Білім беру қызметтерінің барынша жоғары сапада көрсету мақсатында, колледждің мықты жақтары мен артықшылықтарын күшейту. 2. Жаңа мамандықтарды, даярлық курстарын ашу, оқытушылардың ғылыми-зерттеу, әдістемелік және шығармашылық қызметін жандандыру.

2. Облыс экономикасының құлдырауы.	Колледж түлектерінің қажет етілмей қалуы, жұмысқа орналасу %-ының төмендеуі.	1. Еңбек нарығы динамикасын ұдайы мониторинг жасап отыру және білім беру-кәсіптік бағдарламаларды уақытылы түзету.
3. Кейбір әлеуметтік әріптестердің бастамасы бойынша әлеуметтік әріптестік туралы шарттардың бұзылуы.	Дуальды оқыту жүйесін енгізу жобасының бұзылуы, өндірістік практиканы ұйымдастыруда және түлектерді жұмысқа орналастыруда проблемалардың туындауы.	1. Жаңа әлеуметтік әріптестерді іздеу және олармен ынтымақтастық орнату, соның ішінде өңірден тыс жерлерден. 2. Түлектердің жұмысқа орналасуына жәрдемдесу қызметінің жұмысын ұйымдастырудың жаңа деңгейіне шығу.
4. Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесіндегі еңбекақының лайықты болмауы салдарынан, жоғары білікті оқытушылардың кетуі.	Мұғалімдердің өздігімен оқуға, өзін-өзі жетілдіруге және өзін-өзі дамытуға деген құлшынысының болмауы.	1. Оқытушыларға қосымша педагогикалық сағаттар беру, сыйақы төлеу, марапаттарға ұсыну арқылы көтермелеп отыру. 2. Психологиялық-түзету тренингтерін өткізу .
5. Жекелеген мамандықтар бойынша мамандардың жеткіліксіздігі.	Студенттердің практикалық дайындығының төмендеуі.	1. Жас мамандарды, бейінді ЖОО түлектерін тарту. 2. Мамандарды басқа жұмыспен қатар алып жүретін педагогикалық қызметке шақыру.
6. Электрондық оқу құралдарымен және мемлекеттік тілдегі оқулықтармен жете қамтамасыз етілмеу.	Мемлекеттік тілде оқыту сапасының төмендігі.	1. Оқытушылардың мемлекеттік тілдегі оқу-әдістемелік кешенді жасау қызметін жандандыру. 2. Мемлекеттік тілде ЭОӘК электрондық құралдарын жасауға көмек көрсете алатын АТ мамандарын тарту.

## 2.5. Білім беру процесінің мазмұны қаншалықты қанағаттандыратынын білу үшін, тәрбиленушілердің/білім алушылардың ата-аналарынан сауалнама алу және олармен сұхбат жүргізу.

Колледжде оқитын студенттермен және олардың ата-аналармен кері байланыс анонимді сауалнама арқылы жүзеге асырылады, деректерді жинау жылына бір рет Google форма платформасында немесе webanketa.com. Алынған деректерді педагог-психолог талдайды, сауалнама нәтижелері әкімшілік кеңесте жарияланады, жақсартуды талап ететін аспектілер туындаған жағдайда, шешу жолдары талқыланады, мәселе толық шешілгенге дейін жетекшілік ететін жауапты адамдар тағайындалады.

Колледж жұмысының тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін маңызды сипаттамалардың ішінде оқу орнындағы эмоциялық-психологиялық ахуал маңызды рөл атқарады. Сауалнама нәтижелері ата-аналардың колледжішілік ахуалды жалпы жағымды деп, және бұл сапалы білім алуға септігін тигізеді деп есептейтінін көрсетеді.

Ата-аналардың 90 %-дан астамы колледжде оқу үшін жасалған жағдайларға қанағаттанатын атап өткен – санитарлық талаптардың сақталуы, аудиторияларда қажетті жиһаздардың болуы, студенттердің спортпен және шығармашылықпен



айналысуына қолайлы жағдай жасалуы, пәндерді оқыту сапасы, жағымды атмосфера, білім беру процесі қатысушыларының арасындағы қарым-қатынастар.

Жауап берген ата-аналардың азы ғана колледждің материалдық-техникалық базасы жеткіліксіз деп санайды.

Сауалнама нәтижелерін талдай келе, жалпы ата-аналардың оқу-тәрбие процесінің ұйымдастырылуына, білім беру қызметтерінің сапасына, колледжде оқудың жайлылығына қанағаттанатынын, білім алушылар мен олардың ата-аналарының педагогтарға, сынып жетекшілеріне, пәндерді оқыту және тәрбие беру деңгейіне деген сенімі қалыптасқанын көруге болады. Ата-аналар колледжде бірлескен қызметтің тиімділігіне ықпал ететін жағымды психологиялық ахуал орнаған деп санайды.

### **2.6. Еңбек нарығындағы кадрларға деген мұқтаждықтың өзгеру үрдістерін болжау (техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беруді ұйымдастыру үшін).**

Колледждің тұтынушылары денсаулық сақтау және халықты әлеуметтік қорғау саласы болып табылады, колледж оларға қажетті мамандарды дайындайды. Колледж облыстың медициналық ұйымдары үшін кадрлардың негізгі «жеткізушісі» болып табылады.

«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ дайындаған орта мерзімді болжамға сәйкес, негізгі (біршама ықтимал) болжам бойынша 2024-2030 жылдары жалдамалы жұмыскерлерге деген сұраныс (жаңа сұраныс пен алмастыруға сұранысты қосқанда) жалпы саны 2 млн-ға жуық адамды құрайтын болады (1 908 мың адам).

Қазір ауылды жерлердегі денсаулық сақтау саласын жаңғырту жұмыстары жүргізілуде. Бекітілген Ұлттық жоба шеңберінде 655 алғашқы медициналық-санитарлық көмек объектісін салу, сондай-ақ жарактандыру, күрделі жөндеу жүргізу, реконструкциялау жолымен 32 көпбейінді орталық аудандық ауруханаларды жаңғырту көзделіп отыр. Бұл өз кезегінде ауыл тұрғындарын медициналық көмекпен қамтамасыз етуге және сол арқылы медицина қызметкерлеріне деген қажеттілікті арттыруға мүмкіндік береді.

Бұған қоса, өңірлерде заманауи стационарларды салу жоспарланып отыр — Астана мен Алматыда 2 ғылыми-инновациялық көпбейінді клиника, мемлекеттік-жекеменшік әріптестік аясында 8 көпбейінді аурухана, 12 перинатальдық орталық және онкологиялық орталықтар желісі. Сонымен бірге, Алматы және Қостанай облыстарында 3 облыстық емхана, Қызылорда және Павлодар облыстарында 2 көпбейінді аурухана, Маңғыстау облысында аудандық орталық аурухана және Қызылорда қаласында қан орталығы салынып жатыр, бұл да денсаулық сақтау саласы мамандарына деген қажеттілікті арттырады.

2024 жылға денсаулық сақтау жүйесінің кадрларға деген қажеттілігі 7 621 бірлікті құрайды, оның ішінде дәрігерлер – 3 916 бірлік, ал орта медицина қызметкерлері – 3 705 бірлік.

Мамандардың жыл сайын кетіп отыруы, халық санының артуы, әсіресе, өмір сүру жасының орташа ұзақтығы артқан сайын егде адамдардың көп болуы, жаңа медициналық стационарлардың, ауруханалар мен емханалардың ашылуы есебінен, денсаулық сақтау жүйесінің кадрларға деген қажеттілігі сақталатын болады.

### **Түлектердің жұмысқа орналасу кестесі.**

<b>№</b>	<b>Түлектер саны</b>	<b>Бітірген жылы</b>	<b>Жұмысқа орналасқаны</b>	<b>Жұмысқа өз мамандығы бойынша орналасқаны</b>	<b>Декретте</b>	<b>Әскерге кеткені</b>	<b>ЖОО-да оқитыны</b>
----------	----------------------	----------------------	----------------------------	---	-----------------	------------------------	-----------------------

1.	197	2020-2021	164 (83 %)	152	7	2	8
2.	201	2021-2022	168 (83 %)	155	11	2	18
3.	224	2022-2023	182 (81 %)	161	26	3	3

### 3. БАҒДАРЛАМАНЫҢ МАҚСАТЫ.

Бағдарламаның көздейтіні:

#### 3.1. Өзектілік (анықталған проблемаларды шешуге бағытталу және алға қойылған мақсатқа жету):

- Жұмыс берушінің біліктілігі жоғары жұмысшы кадрлары мен орта буын мамандарына деген қажеттіліктерін қанағаттандыру, жұмыс берушілердің біліктілік талаптарының өзгергеніне уақтылы ден қою;
- Деңгейлік білім беру жүйесін дамыту және білім беру бағдарламаларын қайта бағдарлау;
- Еңбек саласындағы өзгермелі жағдайға бейімделе алатын біліктілігі жоғары жұмысшыларды даярлаудың кепілі ретіндегі әлеуметтік әріптестікті дамыту;
- Сапалы кәсіби машықтары мен жоғары азаматтық қасиеттерге ие, шығармашылық тұрғысынан ойлайтын және үйлесімді дамыған мамандарды даярлауға барынша қолайлы жағдайларды жасайтын білім беру-тәрбиелеу ортасын құру;
- Еңбек нарығының қажеттіліктері мен өңірдің даму перспективаларына сәйкес, білікті жұмысшылар мен орта буын мамандарын даярлауға арналған білім беру бағдарламаларының спектрін кеңейту.

#### 3.2. Шынайылық (білім беруді қолда бар ресурстарды ескере отырып ұйымдастыру мүмкіндігі)

**Білім беруді қолда бар ресурстарды ескере отырып ұйымдастыру мүмкіндігі**, бұл – колледжде, негізгі және орта білім беру базасында, техникалық және кәсіптік білім беру бойынша денсаулық сақтау жүйесінің сұранысқа ие екі мамандығын оқыту. Білім беру процесі үшін колледжде екі корпус, спорт зал, симуляциялық кабинет, сапалы оқытушылар құрамы, жарақтандырылған материалдық-техникалық база бар. Колледж маман даярлауды мемлекеттік білім беру тапсырысының негізінде және коммерциялық негізде, күндізгі оқу түрінде, мемлекеттік тілде және орыс тілінде жүзеге асырады.

#### ЛИЦЕНЗИЯҒА СӘЙКЕС МАМАНДЫҚТАР ТІЗБЕСІ

09120100 «Емдеу ісі»	(біліктілік: 4S09120101 Фельдшер»);
09130100 «Медбике ісі»	(біліктілік: 4S09130103 «Жалпы тәжірибелік медбике»).

2024 жылғы ақпан айындағы жағдай бойынша (ҰББДҚ) барлығы 49 топ, оның ішінде 7 мемлекеттік тілде оқиды. Колледжде 850 студент оқиды, оның ішінде мемлекеттік тапсырыс бойынша – 522, ақылы бөлімдерде 328 адам (38 %) және қазақ тілінде 765 адам (90 %); 85 адам (10 %).

2024 жылғы ақпан айындағы жағдай бойынша барлығы 119 студент дуальды даярлық бойынша оқиды. Колледжде Дуальды оқытуды ұйымдастыру қағидаларына (ҚР БҒМ 2016 жылғы 21 қаңтардағы № 50 бұйрығы және «Дуальды оқытуды ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы» ҚР БҒМ 2016 жылғы 21 қаңтардағы № 50 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы» ҚР БҒМ 2021 жылғы 18 мамырдағы № 222 бұйрығы) сәйкес, кадрларды дуальды даярлау жүргізіледі, аталған құжаттар дуальды оқытуды ұйымдастыру тәртібін айқындайды.

Бағдарламаларда жұмыс берушілердің денсаулық сақтау саласына жаңа өзгерістерді енгізуге негізделген талаптары үнемі ескеріледі. Колледж оқытушыларының оқу-әдістемелік кешені модульдерді колледж миссиясына, жұмыс берушілердің, студенттердің және олардың ата-аналарының сұраныстарына барынша жақындатуға мүмкіндік береді. Модульдерді меңгеру кезінде студенттер теориялық білім мен практикалық машықтарға ғана емес, сонымен қатар тұлғалық, кәсіби құзыреттіліктерге де ие болады.

Колледжде білім алушылардың кәсіптік практикасы оқу процесінің негізгі бөлігі болып табылады. Кәсіптік практиканың мақсаттары: студенттердің теориялық оқыту процесінде алған білімдерін бекіту, тереңдету және жүйелеу, таңдаған мамандығы бойынша қажетті практикалық машықтар мен қабілеттерді сіңіру, сондай-ақ оларды болашақ еңбек қызметіне баулу болып табылады. Кәсіптік практика студенттердің бастапқы кәсіптік тәжірибесін тереңдетуге, жалпы және кәсіби құзыреттіліктерін дамытуға, оның өздігімен еңбек етуге дайындығын тексеруге бағытталған.

Білім алушыларды практикадан өтетін базалар бойынша бөлгенге дейін түсіндіру конференциясы өткізіледі, онда практиканың мақсаттары мен міндеттері; оның мазмұны мен көлемі, қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқама түсіндіріледі, колледжден практика жетекшілері тағайындалады; өндірістік практика өткізілетін кәсіпорындар мен ұйымдардың өкілдері шақырылады.

Колледждің өндірістік практика жетекшілері кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның практика жетекшілерімен байланыс орнатады және олармен бірге практиканың жұмыс бағдарламаларын жасайды.

Практика аяқталғаннан кейін барлық практиканттар практикадан өткен орны туралы барлық ақпаратты, барлық құрылымдық бөлімшелердің жұмыс сипаттамасын және орындалған жұмыстардың атауын және олардың өткізілген нақты күнін көрсете отырып, практикадан өту күнделігін қамтитын практика бойынша есеп құжаттамасын ұсынады. Есеп құжаттамасын қорғау жеке тәртіппен жүргізіледі, содан кейін баға қойылады.

Практика нәтижелері педагогикалық кеңесте қаралады, онда қорытындылар шығарылып, кемшіліктер көрсетіледі. Барлық мамандықтар бойынша практиканттарды жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру қамтамасыз етіледі.

### **3.3 Кешенділік**

Даму стратегиясын іске асыру нәтижесінде колледж 1000-нан астам білім алушылар контингенті бар, бәсекеге қабілетті заманауи оқу орны болмақ. Түлектерді жұмысқа орналастыру 90 %-дан асса, студенттердің білім сапасы 80 %-дан асатын болады. Штаттық оқытушылардың жоспарланып отырған үлес салмағы 100 %, сапалық құрамға келсек, шеберлердің, зерттеушілердің (жоғары санат), сарапшылардың (бірінші санат) үлес салмағы 60 %-дан асатын болады. Қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін оқу орны қызметінің барлық бағыттарын қамтитын кешенді шаралар қабылданатын болады.

## **4. БАҒДАРЛАМАНЫҢ МИССИЯСЫ.**

**4.1. Білім беру қызметтерін тұтынушылардың барлығының мүдделерін ескере отырып, білім беру ұйымының стратегиялық мақсаттарын іске асыру.**

**Миссия:** Мемлекеттің қолданыстағы, перспективалық талаптарына сәйкес медицина саласында білікті, бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау және колледж, қоғам, халқымыздың денсаулығын нығайтуға бағытталған денсаулық сақтау жүйесі арасындағы әлеуметтік әріптестіктің тиімді моделін іске асыру.

**Стратегиялық мақсат:** Оқыту мен оқудың жаңа тәсілдерін енгізе отырып, еңбек нарығында қажет етілетін мамандарды кәсіптік даярлаудың сапасын қамтамасыз ету.

#### **4.2. Білім беру ұйымы қызметінің бірегейлігі.**

«Семей» медициналық колледжі» мекемесі жас оқу орны болып табылады, бірақ білім беру қызметін бастағалы бері оны 2390 түлек бітіріп шықты. Біздің колледж түлектері 90 % жұмысқа орналастырылған және еңбек нарығында сұранысқа ие, ол үшін біз жұмыс берушілермен, халықты жұмыспен қамту орталығымен және т.б. тығыз қарым-қатынас жасай отырып, қазіргі қоғамның сұраныстарын зерделейміз. Колледжде әр түрлі курстарда бір отбасынан екі, үш студент оқиды, бұл біздегі маман даярлау сапасының жақсы екенін білдіреді.

Білім алушылар контингентін қалыптастыру саясаты мамандықты саналы түрде таңдаған тұлғаларды қабылдау болып табылады. Жоғары сынып оқушыларына кәсіптік бағдар беру мақсатында колледж жүйелі кәсіптік бағдар беру жұмысын жүргізеді. Семей қаласы мен Абай облысы мектептерінің түлектері арасында түсіндіру жұмыстары ұйымдастырылады: оқушылармен, ата-аналармен және мұғалімдермен кездесулер өткізіледі. Кездесулерге қабылдау комиссиясының мүшелері, кәсіптік бағдар беру жұмысына жауапты оқытушылар қатысады.

Мұғалімдер оқу орнының миссиясын қамтамасыз етудегі негізгі ресурс болып табылады. Осыған байланысты колледж кадрларды іріктеу және даярлау мәселелеріне көп көңіл бөледі.

Колледждің кадр саясатын қалыптастыру және іске асыру мынадай қағидаттарға негізделеді: ИПҚ басқарудың демократиялық тәсілі; басшы құрам мен басқарылатын кіші жүйенің мүдделерін ұштастыру; басшылықтың қолжетімділігі; паритетті сақтау; бастамалар мен шығармашылық үшін жағдай жасау және қолайды атмосферасы орнату; педагогтардың қызметін ынталандыру; персоналды тұлғалық жағынан жетілдіру.

Бұл тәсіл адами ресурстармен жұмыс саласындағы қазіргі тенденцияларға жауап береді және білім қоғамына көшу жағдайында «адами капиталды» қалыптастыруға және нығайтуға сүйенеді. Колледж әкімшілігі кадр саясатын оқу орны стратегиясының негізгі басымдықтарына сәйкес жүзеге асырады.

Оқу орнының кадрлық саясаты ИПҚ дамытуды нақты жоспарлау, оларды жұмыстағы жетістіктері үшін ынталандыру және көтермелеу болып табылады. Педагогтарды көтермелеу түрлері және оларды қолдану тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, директордың бұйрықтарында, ұжымдық шартта айқындалады.

Штаттағы бос жұмыс орындарына қызметкерлерді іздеу және қабылдау стратегиясы жариялылық пен теңдік қағидаттарына сәйкес келеді, ол бос лауазымдарға орналасудың конкурстық негізінде, үміткерлерді қарау және лауазымға бекіту рәсімімен, еңбек шарттарын жасаумен, педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының бекітілген Үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде сынақ мерзімі ішінде еңбек міндеттерін орындау сапасын бағалаумен жүзеге асырылады.

Колледждің барлық білім беру бағдарламалары колледж миссиясына сәйкес нақты мақсаттарға ие және әлеуетті жұмыс берушілердің сұраныстарына сәйкес келеді. Бағдарламалар оқытудың құзыреттілік және модульдік-кредиттік тәсілі негізінде жасалады.

Бағдарламаларда жұмыс берушілеріміздің медициналық көмек көрсетуде қажетті практикалық машықтар мен қабілеттерге негізделген талаптары үнемі ескеріледі. Колледж оқытушыларының оқу-әдістемелік кешені модульдерді колледж миссиясына, жұмыс берушілердің, студенттердің және олардың ата-аналарының сұраныстарына барынша жақындатуға мүмкіндік береді.

Модульдерді игеру кезінде студенттер теориялық білім мен практикалық машықтарға ғана емес, тұлғалық, кәсіби құзыреттерге де ие болады.

Білім беру бағдарламаларында кәсіби модульдерге баса назар аударылады. Білім алушыларды бағалау критерийлері мен құзыреттері жұмыс бағдарламаларында көрсетілген. Кәсіби модульде зертханалық-практикалық жұмыстар, өндірістік оқыту, колледж шеберханаларында, сол сияқты, жасалған шарттарға сәйкес, базалық кәсіпорындарда өндірістік практика жүргізу көзделген.

Білім беру процесінің мақсаты барлық мамандықтар мен біліктіліктер бойынша оқу жұмыс жоспарларында көрсетілген базалық және кәсіби құзыреттерді қалыптастыру жолымен жүзеге асырылады.

Оқу жұмыс жоспарлары жалпы білім беретін пәндерден (ЖББ), базалық модульдерден (БМ) және біліктілік бойынша кәсіби модульдерден (КМ) тұрады.

Дуальды оқытуды пайдаланатын оқу жұмыс жоспарларында білім беру бағдарламалары бойынша өндірістік оқыту және кәсіптік практика міндетті оқытуға арналған оқу уақытының жалпы көлемінің кемінде 60 %-ын құрайды. Жоспардың құрылымында практикалық оқытудың барлық түрлері сақталған: оқу шеберханаларындағы, зертханалардағы практика, мамандық бейіні бойынша өндірістік практика.

## **5. СТРАТЕГИЯЛЫҚ БӨЛІМ.**

### **5.1. Білім беру ұйымының Қазақстанның техникалық және кәсіптік білім беру саласында алатын орны мен атқаратын рөлі.**

«Семей» Медициналық колледжі» мекемесі – Абай облысының жетекші білім беру ұйымдарының бірі. Колледж қала мен аймақтың емдеу ұйымдарын орта медициналық білімі бар жоғары білікті мамандармен қамтамасыз етеді.

Колледж басшылығы түрлі деңгейдегі әлеуметтік серіктестермен өзара іс-қимылды жүзеге асырады. Олар мемлекеттің бірыңғай стратегиялық бағытын орындау, сондай-ақ өңірдің және Қазақстан Республикасының білім беру саласы мен денсаулық сақтау саласын дамыту және нығайту мақсатында түрлі ауқымдағы бірлескен іс-шараларға қатысады.

Колледждің заманауи және тиісті материалдық-техникалық базасы, ақпараттық ресурстары, білім беру технологиялары мен ақпараттық технологиялары, сондай-ақ, білім алушыларды теориялық және практикалық тұрғыдан даярлауға арналған ресурстар бар.

Оқу кабинеттері, компьютерлік кабинет және кітапхана санитарлық-эпидемиологиялық нормалар мен талаптарға сәйкес келеді.

Бейнебақылау үшін 24 бірлік ішкі және сыртқы бейнекамералар орнатылған. Ондағы ақпарат оқу корпусындағы күзетшінің жұмыс орнына шығарылады.

Оқу ғимараттары автоматты өрт қауіпсіздігі жүйесімен жабдықталған. Күзет корпусарды аралап, тексеріп өту, сондай-ақ бейнебақылау арқылы жүзеге асырылады. Колледж аумағын абаттандыру, жинау жұмыстары үнемі жүргізіліп тұрады.

Колледж кітапханасы білім алушыларды қажетті оқу, оқу-әдістемелік, қоғамдық-саяси, ғылыми-техникалық және көркем әдебиеттермен қамтамасыз етеді. Қор жыл сайын оқулықтармен және көркем әдебиетпен толықтырылып отырады.

### **5.2. Болашақта тиімді жұмыс атқару үшін, білім беру ұйымының даму стратегияларын таңдау және даму кезеңдерін болжау.**

Оқу орнының даму стратегиясының негізгі функциясы өзгерістерді ескере отырып, колледждің даму процесін қамтамасыз ету және қолдау, сондай-ақ білім беру ұйымының басшылары мен қызметкерлерін, талапкерлерді, олардың ата-аналарын, білім

алушыларды, жұмыс берушілердің, мемлекеттің, қоғамның және т.б. өкілдерін қоса алғанда, білім беру процестері мен әлеуметтік процестерге қатысушылар арасындағы өзара әрекеттестікке қолайлы ортаны қалыптастыру болып табылады.

Оқу орнының ішкі ортасын талдау жүйелі және көп факторлы болуы тиіс. Бұл колледждің ішкі мүмкіндіктері мен әлеуетін айқындауға мүмкіндік береді. Оқу орнының ішкі ортасының құрамдас бөліктеріне: кадрлық әлеует, ғылыми әлеует, білім беру процесі, оқу-әдістемелік жұмыс, тәрбие жұмысы, қаржылық көрсеткіштер, материалдық-техникалық база, түлектерді жұмысқа орналастыру және т. б. жатады.

Осы бағыттардың бәрін талдай отырып, колледждің «мықты» және «әлсіз» жақтарын айқындау арқылы стратегияларды таңдау кезеңіне өтуге болады. Бұл кезеңде оқу орнының дамуының шынайы мүмкіндіктерін ескере отырып, болашақ даму стратегиясы туралы, оның тұжырымдамалары туралы шешім қабылданады. Жалпы даму стратегиясының негізінде қызметтің әр бағытының функционалдық стратегияларын әзірлеу қажет (оқу, ғылыми, тәрбиелік, инновациялық қызмет, сапа, маркетинг, қаржы, кадрлар, IT және т. б.). Стратегиялық жоспарлау сыртқы ортаның талаптарын ескере отырып, колледж қызметінің негізгі көрсеткіштеріне негізделуі тиіс: лицензиялық және аккредитациялық талаптарға; статистикалық тексерулердің параметрлеріне.

Стратегияны жоспарлау мынадай ішкі функцияларды жүзеге асыруды көздейді: болжау, стратегияны әзірлеу және бюджеттеу. Тұрақты болжам кәсіпорын стратегиясына негізделген тәсілді қалыптастыруға мүмкіндік береді. Жүргізілген талдау қорытындысы бойынша миссия тұжырымдалып, колледждің даму перспективалары айқындалды және стратегия белгіленді. Стратегиялық мақсаттар мен қызмет нәтижелерін байланыстыра отырып іс қимыл жоспары жасалды.

### **5.3. Академиялық саясат.**

Колледждің академиялық саясаты қолданыстағы заңнаманың, білім беру саласындағы нормативтік-құқықтық актілердің негізінде, оқу орнының басым міндеттері мен стратегияларын ескере отырып әзірленді.

Академиялық саясат – практикаға бағытталған оқытуды жүзеге асыруға және білім беру сапасын арттыруға бағытталған білім беру қызметін жоспарлау және ұйымдастыру ережелері мен рәсімдерінің жүйесі.

Колледждің академиялық стратегиясы бәсекеге қабілетті кадрларды даярлауға және оқу процесін сапалы ұйымдастыруға, еңбек нарығының сұраныстары бойынша жаңа білім беру бағдарламаларын болжауға және әзірлеуге бағытталған.

Академиялық саясаттың міндеттері:

жұмыс берушілердің талаптарын қанағаттандыра алатын білім беру бағдарламаларын әзірлеу және жетілдіру;

білім алушыларға арналған білім беру ортасын мен әлеуметтік инфрақұрылымды құру;

білім беру ортасын басқарудың тиімділігін арттыру үшін біліктілігі жоғары оқытушылар құрамын қалыптастыру.

Академиялық саясат төмендегідей бағыттарды қамтиды:

- білім алушылардың сапалы контингентін қалыптастыру саясаты;

- сапалы оқытушылар құрамын, әкімшілік-басқару персоналы мен қызметкерлерін қалыптастыруға қажетті кадрлық саясат;

- білім беру бағдарламалары мен электрондық білім беру ресурстарын әзірлеу және қалыптастыру саясаты;

- білім беру процесін жоспарлау және ұйымдастыру саясаты;

- академиялық адалдық және сапаны қамтамасыз етудің ішкі кепілдіктері саясаты;

- білім алушыларды ауыстыру, қайта қабылдау, оқудан шығару, академиялық демалыс беру саясаты;

- білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау саясаты;

- қорытынды аттестаттауды ұйымдастыру саясаты.

#### **5.4. Білім беру ұйымының инновациялық әлеуетін дамыту және оған қол жеткізу.**

Колледжде МТБ үнемі жаңартылып отырады, оқыту сапасын арттыру, студенттерді «WorldSkills» халықаралық кәсіби шеберлік конкурсына қатысуға тарту бойынша жұмыстар жүргізілуде, қызметкерлердің жоғары білікті штаты қалыптастырылуда, қоғамдық ұйымдармен, әлеуметтік әріптестермен ынтымақтастық орнатылуда.

Жалпы, қолда бар оқу-материалдық база мамандарды даярлау жөніндегі МЖМБС талаптарына сай келеді.

Колледж студенттері мен педагогтары түрлі конкурстарға, олимпиадаларға, конференцияларға, сондай-ақ кәсіби шеберлік чемпионаттарына белсенді қатысады, жүлделі орындарға ие болады.

Білім беру бағдарламаларын жасау кезінде колледждің әлеуметтік әріптестері қатысады, жұмыс берушілердің қажеттіліктері ескеріледі. Колледж жанынан индустриалды кеңестер құрылып, жұмыс істеп тұр, оның құрамына колледждің әлеуметтік әріптестері кірді, онда білім беру бағдарламаларының мазмұны мен сапасы, кәсіби практиканы ұйымдастыру қарастырылады.

Оқу бағдарламаларын сапалы игеру үшін барлық жағдайлар жасалады, білім беру бағдарламаларының талаптарына сәйкес материалдық-техникалық база нығайтылады, мұғалімдер өз жұмысында әртүрлі әдістемелерді қолданады. Барлық пәндер бойынша ЭОӘК және ОӘК әзірленді.

Дәстүрлі біліммен бірге студенттердің практика талаптарына сәйкес келетін жоғары құзыреттілігін қалыптастыруға, олардың болашақ қызметінің сапасын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін инновациялық технологияларды қолданбастан, заманауи талаптарға сай маман даярлау мүмкін емес. Медициналық колледжде студенттерді даярлаудың ең перспективалы жолдары симуляция технологияларына негізделген. Соңғы уақытта медициналық білім беру саласы айтарлықтай жаңғырды, медициналық колледж студенттерін даярлауда жаңа тәсілдер қалыптастырылды, жаңа оқу бағдарламалары әзірленді, онда студенттерді колледждің симуляциялық кабинетінде оқытуға көп көңіл бөлінеді, ол жыл сайын заманауи тренажерлармен және манекендермен жаңартылады.

Арнайы пәндерді оқыту мақсаттарын ескере отырып, 3-4 курс студенттері науқасты қарау әдістерін, атап айтқанда симуляцияға дайындалған пациенттерде пальпация, перкуссия, аускультация тәсілдерін және виртуалды тренажер-пациенттермен жұмыс істеуді меңгереді. Клиникалық медицинаға енгізудің негізгі міндеттері студенттерге аурудың белгілерін анықтау үшін сұрақ қою, клиникалық тексеру, пальпация, перкуссия, аускультация жүргізу арқылы науқастарды физикалық тексеру әдістеріне үйрету болып табылады; білім алушыларға ауру синдромдарын тану, зерттеудің қосымша әдістерінің нәтижелерін түсіндіру; дәрігерлік деонтология және этика қағидаттарын сақтау үйретіледі.

Практикалық сабақтарда студенттер нақты клиникалық мысалдармен (төсекте жатқан науқастың жанында және клиникалық тапсырмалардың мысалымен) клиникалық тұрғыдан ойлауды, медициналық қызмет алгоритмдерін, симптомдар мен синдромдардың олардың патогенезімен байланысын іздеуді үйренеді.

СВЛ әдістемесімен студенттер нақты клиникалық жағдайларды, проблемаларды шешуді, ауру белгілерін табуды және оларды клиникалық синдромдарға біріктіруді, жетекші синдромды анықтауды үйренеді. Осы оқыту технологиясы үшін колледж оқытушылары сегіз модуль бойынша клиникалық жағдайларды әзірледі: тыныс алу жүйесі, жүрек-қан тамыр жүйесі, тірек-қимыл жүйесі, эндокриндік жүйе, жүйке жүйесі, ас қорыту жүйесі, несеп-жыныс жүйесі, қан түзуші жүйе.

2022-2023 оқу жылында 3 курс студенттері арасында сауалнама жүргізілді, оның нәтижелері бойынша сауалнамаға

катысқандардың 91,5 %-ында бұл сабақтар клиникалық проблемаларды шешу машықтарын дамытады, 82,4 %-ында олардың аналитикалық қабілеттерін жақсартады, 86,1 %-ында командада жұмыс істеу машықтарын дамытады, 83,3 % -ында өзіне беймәлім болған проблемаға жолыққан кезде сенімділік сезімі пайда болады. Студенттердің 88,5 %-ы өткен материалды түсінгендерін және респонденттердің 91,8 %-ы өткізілген сабақтардың сапасына қанағаттанғанын атап өткен. Бұл деректерді алдыңғы оқу жылымен салыстырған кезде студенттердің науқасты клиникалық тексеру машықтары 8,4 %-ға, командада жұмыс істеу машықтары 4,2 %-ға, ғылыми зерттеу жүргізу машықтары 5,1 %-ға артқаны белгілі болды.

Колледж оқытушыларының ұжымы көп жылдар бойы тұрақты боп келе жатыр, оқытушылардың 38 %-дан астамын «зерттеуші», «сарапшы», «модератор» санаттарына, бірінші және жоғары біліктілік санаттарына, магистр, ғылым докторы дәрежесіне ие.

Мұғалімдердің белсенділігі, олардың шығармашылыққа деген ұмтылысы өсті. Педагогтердің кәсіби шеберлігін арттыру жұмыстары жүйелі түрде жүргізіліп отырады. Жыл сайын оқытушылардың біліктілігін арттыру ұйымдастырылады, педагог кадрлар аттестаттаудан өтеді, оқытушылардың әдістемелік жұмыстарына байқаулар өткізіледі. Ұжым жас педагогтармен толықтырылады.

Жұмыс берушілермен әріптестік байланыстарды нығайту, оқу процесіне заманауи технологиялар мен әдістемелерді енгізу техникалық және кәсіптік оқытудың мазмұнын жаңартуға және түлектерді еңбек нарығында тиімді әрекет етуге дайындауға ықпал ететін болады.

Оқу процесінің құрылымында студенттерді теориялық оқытуға қатысты практикалық оқыту 40-60 %-ды құрайды, бұл кәсіби қабілеттер мен машықтарды дамытуға ықпал етеді.

Қолда бар оқу-материалдық және әлеуметтік базалар мамандарды толыққанды даярлауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

### **5.5. Ғылыми-техникалық жобаларды коммерцияландыру.**

«Семей» Медициналық колледжі» мекемесі ғылыми-техникалық жобаларды коммерцияландыруды 2027 жылдан бастауды көздеп отыр. Алғашқы медициналық көмек, паллиативтік көмек көрсететін емдеу кабинетін және массаж бөлмесін ашу жоспарланып отыр. Колледждің бюджеттен тыс жинақтау қоры халыққа процедуралық кабинетте, колледж базасында оқытушылар мен студенттердің күшімен және массаж жасау арқылы ақылы қызметтер көрсету есебінен қалыптасатын болады.

Рәсімдік кабинеттің қызметі дәрігерге дейінгі көмекке арналған лицензия негізінде құрылатын болады.

Оқу өндірісінің қызметіне байланысты ақшалай, материалдық-техникалық құралдарды және барлық шаруашылық-қаржылық операцияларды есепке алуды оқу орнының бухгалтериясы жүргізетін болады.

## **6. ҚОЙЫЛҒАН МАҚСАТҚА ЖЕТУ ЖОЛДАРЫ:**

### **6.1. Бағдарламаны іске асыру жоспарын жасау**

<b>№ р/с</b>	<b>Іс-шараның мазмұны</b>	<b>Мерзімдері</b>
1	Колледжді білім беру бағдарламаларын іске асыратын көп деңгейлі кәсіптік білім беретін оқу орны ретінде дамыту, оның ішінде: <ul style="list-style-type: none"> <li>• орта буын мамандарын даярлау;</li> <li>• кадрларды қысқа мерзімде даярлау және қайта даярлау</li> </ul>	Ұдайы



	• педагог кадрлардың біліктілігін арттыру, оның ішінде, шетелдерде.	
2	Жаңадан ашылатын даярлау бағыттарын, кәсіптерді, мамандықтарды лицензиялау	2027 ж.
3	Қысқа мерзімді курстарды ашу (массажист, косметолог)	2025 ж.
4	Өзінің жекеменшік клиникалық базасын ашу	2028 ж.
5	Оқулықтарды, пәндердің оқу-әдістемелік кешендерін, оның ішінде электрондық және басқа да оқыту құралдарын әзірлеуге бағытталған ұйымдастыру іс-шараларын өткізу	Ұдайы
6	Кітапхананы дамыту, кітап қорын жаңарту, оның қызметінде жаңа компьютерлік технологияларды пайдалану	Ұдайы
7	Оқу практикалары мен өндірістік практикалардың мазмұнын, түрлері мен әдістерін жетілдіру	Ұдайы
8	Оқудан тыс қызметтің әртүрлі түрлерін дамыту жұмысын ұйымдастыру (конференциялар, олимпиадалар, байқаулар, конкурстар және т. б.)	Ұдайы
9	Облыстық, республикалық конкурстарға, семинарларға, конференцияларға қатысу	Ұдайы
10	Студенттерді ғылыми-зерттеу қызметіне тарту	Ұдайы
11	Процедуралар кабинетін ашу	2027 ж.
12	Үйірмелер мен секциялар санын көбейту	Ұдайы
13	Колледждің WorldSkills чемпионаттарына қатысуы	Ұдайы
14	Дуальды оқытумен қамтылған студенттердің үлесін арттыру	Ұдайы
15	Колледжде инклюзивті білім беруге қажетті жағдай жасауды жалғастыру	Ұдайы
16	Ағымдағы және күрделі жөндеу жұмыстарын жүргізу	Ұдайы
17	Колледждің материалдық-техникалық базасын нығайту	Ұдайы

Бағдарламаның алға қойған мақсатына жетуінің стратегиялық бағыттары мен жолдары.

**1-стратегиялық бағыт.** Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды сапалы даярлау.

1.1 міндет. Әлеуметтік әріптестікті нығайту және дамыту (ХҰ, ХК, шетелдік ұйымдар)

1.2 міндет. Инфрақұрылымды дамыту

1.3 міндет. Білім беру бағдарламаларын жетілдіру

1.4 міндет. Ғылыми-зерттеу қызметін дамытуға жағдай жасау

1.5 міндет. Ақпараттандыру және цифрландыру

**2-стратегиялық бағыт.** Кадрлық әлеуетті дамыту

2.1 міндет. Оқытушылардың үздіксіз кәсіптік даму жүйесін жетілдіру

2.2 міндет. Семей қаласының медицина саласы кадрларының ішінде инженер-педагог қызметкерлерінің жүйесін дамыту, озық білім мен технологияларды енгізу

**3-стратегиялық бағыт.** *Тиімді басқару жүйесі*

3.1 міндет. Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және колледжді басқару құрылымын жаңғырту

**4-стратегиялық бағыт.** *Түлектің әлеуметтік-жауапты тұлға болып қалыптасуын қамтамасыз ету*

4.1 міндет. Болашақ маманның белсенді азаматтық ұстанымын қалыптастыру.

## **7. БАҒДАРЛАМАНЫ ІСКЕ АСЫРУДАН КҮТІЛЕТІН НӘТИЖЕЛЕРДІҢ СИПАТТАМАСЫ**

### **7.1. Бағдарламаны іске асыру нәтижесінде, білім беру ұйымында қол жеткізілетін оң өзгерістер**

Колледждің даму жоспарын іске асыру төмендегі мүмкіндіктерді береді:

- ✓ Колледжде білім алушылар мен инженер-педагог қызметкерлердің кәсіби-тұлғалық қалыптасуы мен дамуына ықпал ететін, оқу мүдделері мен оқудан тыс мүдделерін, зияткерлік және шығармашылық қабілеттерін іске асыруға қажетті қолайлы инновациялық орта қалыптастыру;
- ✓ Мамандарды кәсіби даярлаудың тиісті сапасына қол жеткізу;
- ✓ Еңбек нарығында түлектердің бәсекеге қабілеттілігі мен кәсіби ұтқырлығын арттыру;
- ✓ Әлеуметтік өзара әрекеттестіктің барлық қатысушыларының мүдделерін барынша үйлестіруге және іске асыруға бағытталған әлеуметтік әріптестік жүйесін құру;
- ✓ Еңбек нарығының жұмысшы мамандар мен орта буын мамандарына қоятын жаңа талаптарына сай келетін оқу-өндірістік базасын құру және нығайту;
- ✓ Оқу орнының оқытушылары мен әкімшілік қызметкерлерінің білім деңгейін арттыру, оқытушылар құрамын жаңарту;
- ✓ Мемлекеттік білім беру стандартының талаптарына сәйкес оқулықтарды, оқу-әдістемелік әдебиетті, оқытудың техникалық құралдарын қамтитын мықты жүйе құру;
- ✓ Кәсіптік білім беру жүйесіндегі инновациялық қызметті дамыту;
- ✓ Азаматтық тәрбиеге, өзінің маман ретіндегі орнын табуға және жеке тұлғаның шығармашылық жағынан дамуына бағытталған тәрбиелік әлеуетті нығайту;
- ✓ Колледждің WorldSkills чемпионаттарына қатысуы.

### **7.2 Бағдарламаны іске асыру аяқталатын мерзімге қарай күтілетін нәтижелер сапалық және/немесе сандық тұрғыдан.**

- ✓ Әлеуметтік өзара әрекеттестіктің барлық қатысушыларының мүдделерін барынша үйлестіруге және іске асыруға бағытталған әлеуметтік әріптестік жүйесін құру;
- ✓ Оқу-өндірістік базаны құру және нығайту;
- ✓ Практикалық оқыту бағдарламаларын кеңейту;
- ✓ Білім беру бағдарламаларының мазмұнын, оқыту нысандары мен әдістерін, құрылымын, мазмұнының толықтырылуын және техникалық сипаттамаларын жүйелі түрде жаңғырту;

- ✓ Колледжде білім алушылар мен педагог қызметкерлердің кәсіби-тұлғалық қалыптасуы мен дамуына ықпал ететін, білім беру ісін, ғылыми-зерттеу процесін, зияткерлік және шығармашылық қабілеттерді іске асыруға қолайлы инновациялық ортаны қалыптастыру;
- ✓ Кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру;
- ✓ Педагог қызметкерлердің педагогикалық және кәсіби шеберлігін арттыру;
- ✓ Білім беру және тәрбиелеу процесіне инновациялық ғылыми зерттеулердің нәтижелерін, озық педагогикалық тәжірибені енгізу;
- ✓ Инновациялық даму жағдайында колледжде білім сапасын басқару жүйесін қалыптастыру;
- ✓ Мамандарды даярлау және қайта даярлау жөніндегі интеграцияланған ресурстық орталықтың жұмыс істеуі;
- ✓ Білім беру процесі субъектілерінің ғылыми-зерттеу, жобалау және шығармашылық қызметін дамыту;
- ✓ Студенттерді тәрбиелеудің формалары мен әдістерінің мазмұнын жетілдіру, әлеуметтік жауапты тұлғаны қалыптастыру.

### 8. Бағдарламаның мақсатты индикаторлары туралы ақпарат

Дамудың стратегиялық бағыттары, мақсаттары мен міндеттері.

1-стратегиялық бағыт. Денсаулық сақтау саласындағы мамандарды сапалы даярлау.

№	Мақсаттық индикатор	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	Болжам				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Мемлекеттік тапсырыс бойынша оқыған және оқуды бітіргеннен кейінгі бірінші жылы жұмысқа орналастырылған түлектердің үлес салмағы (бірінші жылы жұмысқа орналасқандар саны / 100 %)	Оқу бөлімі	%	75	78	80	82	85
2.	Ұлттық тәуелсіз емтихан орталығының шекті деңгейінен өткен түлектердің үлес салмағы (шекті деңгейден өткендердің саны / түлектердің жалпы саны)	Оқу бөлімі	%	100	100	100	100	100
<b>1.1 міндет. Әлеуметтік әріптестікті нығайту және дамыту (ХҰ, ХК, шетелдік ұйымдар)</b>								
№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1.	«Өте жақсы» деген бағамен клиникалық базаларда өндірістік практикадан өткен түлектердің үлес салмағы («өте жақсы» деген баға алған білім алушылар саны / практикадан өткендердің жалпы саны 100)	Практика жөніндегі бөлім	%	55	60	70	80	85
2.	Медбике ісі бойынша жұмыс істеп жүрген тәлімгерлер саны	Колледж әдіскері	адам	5	10	12	15	15

№	Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар	Іске асырылатын мерзім				
1.	Жаңа мамандықтар ашу және қолданбалы бакалавриат студенттерін қабылдау		X	X	X	X
2.	Қызметтің негізгі бағыттары бойынша ҚР медициналық университеттерімен ынтымақтастық бағдарламасын әзірлеу және меморандумдар жасасу	X	X	X		
3.	Маман даярлайтын клиникалық базалардағы тәлімгерлік институтын енгізу	X	X	X	X	X
4.	Екі апталық «Менторлық білім беру бағдарламасы» бойынша клиникалық базалардан менторларды оқыту бойынша жұмыс	X	X	X		
5.	Практика бағдарламаларын жұмыс берушілермен келісу	X	X	X	X	X
6.	Тәлімгерлерді тарта отырып, емдеу ұйымында үздіксіз білім беру кабинеттерін ұйымдастыру	X	X	X	X	X
7.	Семей қаласының медициналық ұйымдарында мамандықтар, оның ішінде қосалқы мамандықтар бойынша мамандарға, медбике қызметіне деген қажеттілікті анықтау	X	X	X	X	X
8.	Бос жұмыс орындары жәрмеңкесіне қатысу, қала және облыс мектептерінің түлектеріне арналған «Ашық есік күнін» өткізу, колледждің презентациялық материалын жасау	X	X	X	X	X
9.	Колледж түлектерінің жұмысқа орналасуын және карьералық өсуін бақылауға мүмкіндік беретін ресурстық орталық құру	X	X	X	X	X
10.	Кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыру және жүргізу	X	X	X	X	X
11.	Шетелдік білім беру ұйымдарымен (университеттер, колледждер) бірлескен қызмет туралы меморандум жасасу	X	X	X	X	X
12.	Бұқаралық ақпарат құралдарында шыққан жарияланымдар мен баяндамалар	X	X	X	X	X
13.	Колледж базасында "Үздік фельдшер", "Үздік медбике" конкурстарын ұйымдастыру және өткізу. "Worldskills" өңірлік чемпионатына қатысу, ұлттық, халықаралық олимпиадаларға қатысу	X	X	X	X	X

### 1.2 міндет. Инфрақұрылымды дамыту

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1	Симуляциялық кабинетті ұсынылатын нормаға сай жарақтандырудың үлес салмағы	Басшының өндірістік практика жөніндегі орынбасары	%	30	54	55	60	65

№	Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар	Іске асырылатын мерзім				
1	Аудиовизуалды жазбасы бар клиникалық пәндер үшін объективті құрылымды клиникалық емтиханды енгізу және пайдалану		X	X		
2	Симуляциялық кабинеттің нұсқаушыларын оқыту	X	X	X	X	X
3	Жатақхана қаншалықты қажет екенін анықтау	X	X	X		
4	Ғимаратқа күрделі жөндеу жұмыстарын жүргізу				X	

5	Колледж қызметкерлерінің сымсыз интернетке еркін кіруін қамтамасыз ету (Wi-Fi)			X				
<b>1.3 міндет. Білім беру бағдарламаларын жетілдіру</b>								
№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1	Қолданбалы бакалавр бағдарламасына қабылдау (3,6 г) (оқуға түскендер саны)	Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары	адам	0	0	25	40	50
2	Қолданбалы бакалавр бағдарламасына қабылдау (1,5 жыл) (оқуға түскендер саны)	Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары	адам	0	0	25	40	50
3	Оқытушылар шығарған, маман даярлау бағдарламасында пайдаланылатын оқулықтардың, оқу құралдарының және оқу материалдарының саны	Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары	бірлік	2	3	3	3	3
4	Аттестаттаудан өту	Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары	есеп					X
№	Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар			Іске асырылатын мерзім				
1	«Медбике ісі» ТжКБ мамандығы бойынша даярлау бағдарламаларын қайта қарау бойынша ұсыныстар әзірлеу					X		
2	«Емдеу ісі» ТжКБ мамандығы бойынша даярлау бағдарламаларын қайта қарау бойынша ұсыныстар әзірлеу					X		
3	Жұмыс берушілерді білім беру бағдарламаларын жасауға тарту			X	X	X	X	X
4	Қолданбалы бакалавриат бағдарламасы үшін колледж оқытушыларын оқытуды ұйымдастыру			X				
5	Жаңа білім беру бағдарламаларына және құзыретті тәсілдердің енгізілуіне сәйкес, оқу жұмыс бағдарламаларын оның ішінде, клиникалық пәндер бойынша, қайта қарау және қайта өңдеу			X	X	X	X	X
6	Оқу әдістемелік құралдарды, пәндердің блоктары бойынша, мамандықтар бойынша электрондық басылымдарды өзектендіру				X	X	X	X
7	Қашықтан оқыту жүйелері негізінде қашықтан білім беру бағдарламаларын әзірлеу (СМАРТ НЕЙШН) және т.б.				X	X	X	X
8	Колледж оқытушыларының медбике ісі бойынша әдістемелік нұсқаулықтарды, құралдар мен әдістемелік ұсынымдарды әзірлеуі			X	X	X	X	X
9	Пәндер бойынша студенттерге арналған үйірмелерді ұйымдастыру			X	X	X	X	X

10	Практикалық денсаулық сақтау саласының қажеттіліктеріне сәйкес, еркін компонентке ие оқу-әдістемелік кешендерін және оқу жұмыс жоспарларын өзектендіру	X	X	X	X	X
11	Тәжірибе алмасу үшін медициналық колледждер арасында ашық сабақтар ұйымдастыру	X	X	X	X	X

#### 1.4 міндет. Ғылыми-зерттеу қызметін дамытуға жағдай жасау

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1	Мамандандырылған басылымдарға шыққан ПОҚ жарияланымдарының саны	Колледж әдіскері, оқу ісі жөніндегі орынбасар	жарияланымдар	10	15	18	20	25
2	Дәлелді медбикелік практика саласындағы медбикенің дамуына қатысты зерттеулерге қатысқан оқытушылар саны	Колледж әдіскері, оқу ісі жөніндегі орынбасар	адам	2	5	7	10	12

№	Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар	Іске асырылатын мерзім				
1	Ғылыми-зерттеу қызметін ұйымдастыруға қатысты іс-шараларды өткізу (конкурстар, семинарлар, дебат турнирлері)		X	X	X	X
2	Ғылыми зерттеу әдіснамасы мен әдісі бойынша ИПҚ оқытуды ұйымдастыру		X			
3	Бекітілген тақырыптар тізбесіне сәйкес, оқытушылар мен студенттердің зерттеу қызметін жүйелеу	X	X			
4	Зерттеу қызметіне қатысатын студенттер мен оқытушыларды ынталандыру жүйесін әзірлеу		X			

#### 1.5 міндет. Ақпараттандыру және цифрландыру

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1	Smart nation бағдарламасын енгізу	Бағдарламашы	%	100	100	100	100	100
2	Электрондық құжат айналымын енгізу	Бағдарламашы	%				15	50

#### 2-стратегиялық бағыт. Кадрлық әлеуетті дамыту

№	Мақсаттық индикатор	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	Болжам				
				2024	2025	2026	2027	2028
1	Біліктілікті арттыру курстарында	Кадр бөлімі, колледж	%	28	30	30	30	30

	оқытылған оқытушылардың үлес салмағы (есепті кезеңде ДК-де оқытылған оқытушылар саны / оқытушылардың жалпы саны * 100 %)	әдіскері						
2	Семей қаласының МҰ оқытылған мамандарының саны (қаланың МҰ мамандарының саны)	Кадр бөлімі	адам	2248	2686	2410	2450	2500
3	Ғылыми / академиялық дәрежесі бар оқытушылардың үлес салмағы	Кадр бөлімі	%	3	4	5	7	10

**2.1 міндет. Оқытушылардың үздіксіз кәсіптік даму жүйесін жетілдіру**

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1	Ағылшын тілін білетін оқытушылардың үлес салмағы (сертификат беретін ағылшын тілі курстарынан өткен оқытушылар саны / оқытушылардың жалпы саны *100 %)	Кадр бөлімі	%	3	20	25	30	30
2	Үздіксіз кәсіптік даму іс-шараларына қатысатын оқытушылар саны	Кадр бөлімі	%	100	100	100	100	100

№	Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар	Іске асырылатын мерзім				
1.	Жыл сайын қажетіне қарай оқытушылардың біліктілігін арттыру жоспарын жасау	X	X	X	X	X
2.	Колледж оқытушыларын медициналық этика мен коммуникативтік дағдыларды және заманауи педагогикалық машықтарды дамыту мәселелері бойынша оқытуды ұйымдастыру	X	X	X	X	X
3.	Оқытушылардың біліктілік деңгейін бағалап отыру	X	X	X	X	X
4.	Колледж базасында оқытушыларға арналған ағылшын тілі курстарын ұйымдастыру		X	X	X	X
5.	Оқытушылар арасында «Үздік оқытушы» конкурсын ұйымдастыру	X	X	X	X	X

**2.2 міндет. Семей қаласының медицина саласы кадрларының ішінде инженер-педагог қызметкерлерінің жүйесін дамыту, озық білім мен технологияларды енгізу**

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Ел ішінде Семей қаласының МҰ оқыған мамандар саны	Әдіскер	адам.	10	15	20	22	25

2.	Шетелдердегі Семей қаласының МҰ оқыған мамандар саны	Әдіскер	адам.		1	1	1	1
3.	Шетелдік мамандар шақырылған шеберлік сыныптарында оқыған Семей қ. МҰ мамандарының саны	Әдіскер	адам.		1	2	3	4
4.	Дуальды оқыту элементтерін қолдану (білім алушылар саны)	Бөлімше меңгерушісі	адам.	20	25	30	35	40
<b>№</b>	<b>Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар</b>	<b>Іске асырылатын мерзім</b>						
1.	Шетелдік мамандарды тарта отырып, шеберлік сыныптарын өткізу			X	X	X	X	X
2.	Ел ішінде де, шетелде де қала мамандарына арналған қосымша білім беру курстарын ұйымдастыру	X		X	X	X	X	X
3.	Қаланың денсаулық сақтау саласын дамыту мәселесіндегі басымдықтарға сәйкес біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеу және бекіту	X		X	X	X	X	X

### 3-стратегиялық бағыт. Тиімді басқару жүйесі

№	Мақсаттық индикатор	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	Болжам				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Персоналдың менеджмент саясатына қанағаттануы (сауалнама нәтижелері)	Кадр бөлімі	%	80	83	85	90	92
<b>3.1 міндет. Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және колледжді басқару құрылымын жаңғырту</b>								
№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Кадрлардың жұмыстан кету деңгейі (жұмыстан босатылғандар саны/персоналдың жалпы саны*100 %)	Кадр бөлімі	%	17	16	14	12	10
<b>№</b>	<b>Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар</b>	<b>Іске асырылатын мерзім</b>						
1.	Колледждің ұйымдастырушылық құрылымын оңтайландыру			X				
2.	Әкімшілік басқару қызметкерлеріне арнап, нормативтік-құқықтық актілер бойынша курстарды ұйымдастыру			X	X	X	X	X
3.	Персоналдың қанағаттану дәрежесін бағалауға арналған сауалнама жүйесін әзірлеу және енгізу			X	X	X	X	X
4.	Колледж сайтын жетілдіру және дамыту			X	X	X	X	X



5.	Электрондық іс жүргізу мен құжат айналымының бірыңғай жүйесін енгізу					X
6.	Сапа менеджменті жүйесінің енгізілу деңгейін мониторингтеу және бағалау	X	X	X	X	X
7.	Колледждің Стратегиялық даму жоспарының іске асырылуын мониторингтеу	X	X	X	X	X
8.	Тимбилдингтерді ұйымдастыру және өткізу	X	X	X	X	X
9.	Персоналды ынталандыруға қатысты нормативтік құжаттарды әзірлеу және енгізу (еңбекақы, сыйақы және т. б.)	X	X	X	X	X
10.	Колледж бренді мен брендбүгін дамыту	X				
11.	Колледж брендінің танымалдылығын арттыру (әлеуметтік желіде ілгерілету, PR мақалалар, онлайн ілгерілету, оқушылар мен мүдделі тараптардың дерекқорын жасу және кеңейту)	X	X	X	X	X

#### 4-стратегиялық бағыт. Түлектің әлеуметтік-жауапты тұлға болып қалыптасуын қамтамасыз ету

#### 4-стратегиялық бағыт. Түлектің әлеуметтік-жауапты тұлға болып қалыптасуын қамтамасыз ету

№	Мақсаттық индикаторлар	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	Болжам				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Өңірдегі жастар саясаты саласындағы іс-шараларға белсенді қатысатын жастардың үлес салмағы	Басшының тәрбие ісі жөніндегі орынбасары	%	5	7	10	15	15

#### 4.1 міндет. Болашақ маманның белсенді азаматтық ұстанымын қалыптастыру

№	Тікелей нәтиже көрсеткіштері	Жауапты орындаушы	Өлшем бірлігі	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Колледждің бір жылға бекітілген жоспарына сәйкес өткізілген қоғамдық іс-шаралар саны	Басшының тәрбие ісі жөніндегі орынбасары	бірлік	40	42	45	47	50
2.	Рухани-адамгершілік тәрбиенің мақсатты бағдарламалары қамтыған жастардың үлес салмағы	Басшының тәрбие ісі жөніндегі орынбасары	адам	200	220	250	270	300
3.	Толеранттылықты қалыптастыру және діни экстремизмнің алдын алу жөніндегі іс-шаралар қамтыған жастардың үлес салмағы	Басшының тәрбие ісі жөніндегі орынбасары	адам	200	220	250	270	300
	<b>Тікелей нәтижелерге қол жеткізуге арналған іс-шаралар</b>			<b>Іске асырылатын мерзім</b>				
1	Студенттердің өзін-өзі басқару органдарын құру және дамыту (Студенттер кеңесі)			X	X	X	X	X

2	Адамгершілік құндылықтарын қалыптастыруға қатысты жоспарларды әзірлеу және жетілдіру	X	X	X	X	X
3	Жастардың патриоттығы мен азаматтық белсенділігін қалыптастыру мақсатында жетекші жастар ұйымдарымен бірлесіп әлеуметтік маңызы бар жобаларға қатысу (семинарлар, акциялар, дөңгелек үстелдер, спорттық турнирлер)	X	X	X	X	X
4	Білім алушыларды «Жасыл ел» жалпыұлттық бастамасы мен басқа да жалпы республикалық бастамалар шеңберінде көгалдандыру жұмыстарын жүргізуге тарту	X	X	X	X	X
5	Жасөспірімдердің және жалпы халықтың арасында салауатты өмір салтын қалыптастыру қағидаттарын ілгерілету бойынша студенттік еріктілер қозғалысының іс шараларына қатысу	X	X	X	X	X
6	Колледждің шығармашылық ұжымдарын дамыту және қолдау	X	X	X	X	X
7	Колледждің күнделікті өмірі мен қызықты оқиғалары туралы бейнероликтер мен мақалалар арқылы білім алушыларды колледжді әлеуметтік желіде ілгерілетуге тарту		X	X	X	X