

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ АБАЙ
УЧРЕЖДЕНИЕ «МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ «СЕМЕЙ»

«РАССМОТРЕНО»
на педагогическом совете
Протокол № 3
31.03.2024 г.




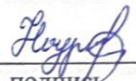


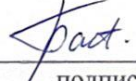

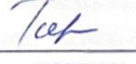


«УТВЕРЖДЕНО»
Руководитель учреждения
«Медицинский колледж» Абай
Абидеева Ш.М.
« 03 / 03 / 2024 г. »
2024 год

ПЛАН СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
на 2024-2028 учебные годы

г.Семей, 2024 г.

Команда разработчиков проекта:

1. Руководитель колледжа  Абишева Ш.М.
подпись
2. Зам.руководителя по учебной работе  Жакашева Г.С.
подпись
3. Зам.руководителя по учебно-производственной работе  Тагабаева А.С.
подпись
4. Зам.руководителя по учебно-воспитательной работе  Наурызбаева Б.С.
подпись
5. Заведующая отделением по специальности: «Лечебное дело»  Бердыгужанова Г.Е.
подпись
6. Заведующая отделением по специальности: «Сестринское дело»  Омаргалиева А.А.
подпись
7. Педагог-психолог колледжа  Бастасова М.М.
подпись
8. Библиотекарь  Мусина С.В.
подпись
9. Главный бухгалтер  Толукбаева А.К.
подпись

СОДЕРЖАНИЕ

1. Структура программы технического и профессионального, послесреднего образования:

- 1.1. Введение, паспорт программы развития;
- 1.2. Описание перспектив развития с учетом текущего состояния и долгосрочных целей.

2. Блок аналитического и прогностического обоснования Программы:

- 2.1. Анализ состояния текущей деятельности организации, ключевых проблем и их причин;
- 2.2. Оценка инновационного потенциала организации образования;
- 2.3. Изучение мнения педагогов и их профессиональных объединений о перспективах и направлениях развития организации образования;
- 2.4. Прогнозирование ожидаемых последствий предложенных изменений в организации образования, предложение способов и форм проведения изменений;
- 2.5. Проведение анкетирования и интервьюирования родителей воспитанников/обучающихся для изучения степени их удовлетворенности содержанием образовательного процесса;
- 2.6. Прогноз тенденций изменения рынка труда на потребности в кадрах (для организаций технического и профессионального, послесреднего образования).

3. Видение Программы:

- 3.1. Актуальность (направленность на решение выявленных проблем и достижение намеченной цели);
- 3.2. Реалистичность (возможности организации образования с учетом имеющихся ресурсов);
- 3.3. Комплексность.

4. Миссия Программы:

- 4.1. Стратегическая целевая установка назначения организации образования, с учетом интересов всех потребителей образовательных услуг;
- 4.2. Уникальность деятельности организации образования.

5. Стратегический блок Программы:

- 5.1. Место и роль организации образования в технического и профессионального, послесреднего образования Казахстана;
- 5.2. Выбор стратегий и прогнозирование этапов развития организации образования с целью обеспечения эффективной работы в будущем;
- 5.3. Академическая политика;
- 5.4. Развитие инновационного потенциала организации образования и его достижение;
- 5.5. Коммерциализация научно-технических разработок.

6. Пути достижения поставленной цели Программы:

6.1. Разработка плана реализации Программы;

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

7. Описание ожидаемых результатов реализации Программы:

7.1. Положительные изменения в организации образования, которые будут достигнуты в результате реализации Программы;

7.2. Ожидаемые результаты в качественном и/или количественном выражении к сроку завершения реализации Программы.

8. Информация о целевых индикаторах Программы.

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

I. Введение

Стратегический план развития Учреждение «Медицинский Колледж «Семей» разработан в соответствии с законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, уставом колледжа, государственным общеобязательным стандартом образования по медицинским и фармацевтическим специальностям (далее – ГОСО), Государственной программой развития образования на 2020-2025 годы, Государственной программой развития здравоохранения «Денсаулык», Комплексного плана развития сестринского дела в Республике Казахстан на 2020-2025 года.

Стратегический план развития Учреждение «Медицинский Колледж «Семей» направлен на реализацию:

- 1) Стратегии «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства,
- 2) Закона Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 г (с изменения 01.09.2022).;
- 3) Закон «О языках в Республике Казахстан» Республики Казахстан от 11 июля 1997 года N 151.
- 4) Закона Республики Казахстан «О статусе педагога» от 03.05.2022г;
- 5) Закон Республики Казахстан от 9 февраля 2015 «О государственной молодежной политике» (с изменениями от 26.12.2022).
- 6) Послания Президента Республики Казахстан от 22 марта 2022 « О мерах по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 16 марта 2022 года "Новый Казахстан: путь обновления и модернизации"
- 7) Постановления Правительства РК от 27.12.2019г. №988 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы
- 8) Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 ноября 2022 года № 941 « Об утверждении Концепции развития образования Республики Казахстан на 2022 – 2026 годы»
- 9) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 192. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 12 мая 2020 года № 20618 (с изменениями Приказ 533 от 30.12.2022). Об утверждении Правил присвоения (подтверждения) квалификационных категорий педагогам;
- 10) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 27 мая 2011 года № 6976. Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения;
- 11) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 марта 2008 года № 125. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 21 апреля 2008 года № 5191 (с изменениями от 01.09.2022). Об утверждении Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования;
- 12) Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 4 июля 2022 года № ҚР ДСМ-63 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов по уровням в области здравоохранения»;

13) Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 9 января 2023 года №4 «Об утверждении типовых учебных программ по медицинским и фармацевтическим специальностям»;

Стратегический план определяет направления, цели, задачи, целевые индикаторы, мероприятия и показатели результатов колледжа на 2024-2028 годы, а также обеспечивает реализацию Политики колледжа в области качества. План является основой для текущего планирования деятельности колледжа. План рассмотрен и утвержден на заседании педагогического совета колледжа №4 06.02.2024 года. Начало реализации плана: 06 февраля 2024 года. Периоды рассмотрения поэтапного выполнения плана: 2024 - 2028 годы.

Корректировка плана возможна в соответствии с решением руководителя колледжа.

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

Начало реализации Плана: 06.02.2024 г.

Результаты поэтапного выполнения плана рассматриваются на заседаниях Педагогического совета.

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

Паспорт программы:

Наименование Программы	Стратегический план развития Учреждение «Медицинский колледж «Семей» на 2024-2028 годы
Основание для разработки Программы	Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 28 августа 2023 года № 273 «Об утверждении структуры и правил разработки программы развития организации дошкольного, среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»
Разработчик Программы	Администрация Учреждение «Медицинский колледж «Семей»:
Цели и задачи Программы	ЦЕЛИ: - подготовка высококвалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, пациентоориентированных, готовых к профессиональному росту.

- укрепление и модернизация учебной и материально-технической базы колледжа;
 - применение эффективных педагогических технологий, обеспечивающих высокий образовательный уровень обучающихся;
 - повышение квалификации педагогических кадров;
 - развитие студенческого самоуправления;
 - расширение пространства социального партнерства, в т.ч. развитие системы реализации профессиональной практики студентов и трудоустройства выпускников;
 - углубление связей на основе различных форм взаимного сотрудничества с организациями ближнего и дальнего зарубежья.
 - развитие и процветание Казахстана;
 - конкурентоспособность учебного заведения на рынке труда;
- ЗАДАЧИ:**
- продолжение формирования качественного состава ИПР;
 - содействие привлечению в качестве преподавателей специальных дисциплин из социальных партнеров региона;
 - предоставление качественных образовательных услуг в целях удовлетворения потребностей рынка труда;
 - развитие международного сотрудничества;
 - участие в чемпионатах WorldSkills;
 - открытие новых специальностей;
 - совершенствование процедуры приема, путем проведения профориентационной работы;
 - формирование высококультурных, социально активных и гармонично развитых личностей;
 - привлечение к учебному процессу потенциальных работодателей;
 - обеспечение политики честности и противодействия коррупции в колледже;
 - сохранение и развитие корпоративной культуры колледжа;
 - усиление роли студенческого самоуправления в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса;
 - непрерывное обеспечение психосоциальной поддержкой обучающихся.

Сроки и этапы реализации Программы	Стратегический план развития на 2024 – 2028 гг. Этапы реализации Программы: 1 этап. Аналитический. 2 этап. Прогностический. 3 этап. Внедрение и реализация деятельности. 4 этап. Анализ и оценка результативности реализации
Источники финансирования	Средства с областного бюджета согласно плана финансирования, доходы от коммерческой деятельности.

1.2. Описание перспектив развития колледжа с учетом текущего состояния и долгосрочных целей

Стратегия развития колледжа направлена на подготовку конкурентоспособных специалистов, ориентированных на работу в многопрофильных медицинских организациях, способных действовать в условиях рыночных отношений.

Данные функции будут предполагать:

- создание условий для развития человеческого капитала страны и региона через внедрение образовательных программ базовой подготовки кадров здравоохранения на основе интегрированной модели, с применением компетентного подхода и профессиональных стандартов в соответствии с выработанной стратегией, миссией;
- ориентировать устойчивое развитие с учетом сильных и слабых сторон организации, угроз и возможностей и с развитием человеческого капитала;
- усовершенствование менеджмента и мониторинга развития колледжа;
- Непрерывное изменение содержания образовательных программ в соответствии с развитием общества, науки и техники, а также с меняющимися запросами и ожиданиями внутренних и внешних стейкхолдеров образовательных услуг.

2. БЛОК АНАЛИТИЧЕСКОГО И ПРОГНОСТИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ

2.1. Анализ состояния текущей деятельности ключевых проблем и их причин;

2.1.1. Создание условий для повышения профессиональной компетентности инженерно-педагогических работников, административно-управленческого персонала

Анализ деятельности административно-управленческого персонала колледжа осуществляется на основании «Положения о критериях и показателях эффективности деятельности административно-управленческого персонала». Положением предусмотрено материальное стимулирование по итогам учебного года за счет внебюджетных средств. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением рабочей комиссии.

Действующая в колледже система подбора и расстановки преподавательских кадров производится в соответствии с нормативными документами по процедурам управления персоналом: Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 года с изменениями от 23.11.2015 №414 - V ЗРК, Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 с изменениями от 15.07.2011 года, Устава

колледжа от 25.10.2017, Трудового договора, требования квалификационных характеристик. Права и обязанности преподавателей колледжа определены должностными инструкциями, которые периодически актуализируются в соответствии с требованиями времени.

Причинами выбытия кадров является: смена места жительства, достижение пенсионного возраста, переход на другую работу. Текучесть кадров замечается в основном среди молодых специалистов практического здравоохранения, в связи с тем, что их основной целью является – работа в медицинских учреждениях по профилю. Несмотря на нехватку кадров с медицинским образованием, колледж старается создать условия для привлечения молодых работников, стимулирует персонал дополнительными надбавками, премиями, доплатами, проводит повышение квалификации за счет средств учреждения, гибкий график работы и др. Динамика роста доли штатных педагогов свидетельствует об эффективности кадровой политики колледжа.

В колледже с 2020 года проводится рейтинговая оценка деятельности ИПР в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки деятельности инженерно - педагогических работников колледжа». Рейтинг деятельности ИПР Учреждения «Медицинский колледж «Семей» складывается из пяти параметров: «Учебная работа», «Методическая работа», «Воспитательная работа», «Исполнительская дисциплина», «Укрепление МТБ».

Мотивация сотрудников учреждения— это то, что помогает работать эффективнее и повысить уровень профессионализма. За высокие показатели деятельности преподавателя, улучшения качества образовательного процесса, за вклад в развитие и процветание колледжа, предусмотрены следующие виды поощрений: денежные призы, ценные призы, благодарственные письма, премия; награждение Почетной грамотой; представление к званию Лучшего по профессии («Лучший куратор», «Лучший преподаватель»), представление к Почетным грамотам Управления образования, акима области, МОН РК.

2.1.2. Обновление содержания ТиПО, повышение качества образовательных услуг с учетом потребностей рынка труда

Качество образовательных услуг напрямую зависит от содержания образовательных программ. В колледже все образовательные программы (ОП) разработаны на основе модульно-компетентного подхода. Обучение ведется по кредитно-модульной и дуальной технологии.

Цель образовательного процесса при новом содержании ОП реализуется путем формирования базовых и профессиональных компетенций, указанных в рабочих учебных программах по всем специальностям, квалификациям и дисциплинам.

Обучение в колледже осуществляется на основе кредитной технологии обучения. Колледжем разрабатываются:

- 1) Рабочие учебные планы и программы;
- 2) Каталог элективных дисциплин.

Рабочий учебный план образовательных программ обеспечивается оптимальным распределением учебного плана между циклами и предметами и включает в себя:

- 1) Аудиторные обучения, включающие изучения общеобразовательных, гуманитарных, общепрофессиональных и профилирующих дисциплин;
- 2) Симуляционные обучения, включающие все виды практик.
- 3) Дополнительные виды обучения – факультативные курсы и т.д.;
- 4) Промежуточная и итоговая аттестация.

Образовательные программы по всем специальностям включают также воспитательные компоненты, направленные на привитие национальных ценностей, формирование патриотизма и гражданственности, развитие разносторонних интересов и способностей обучающихся.

Актуализация рабочих учебных планов, рабочих программ по дисциплинам происходит по мере изменения типовых учебных планов по специальностям. При разработке учебных программ по некоторым специальным дисциплинам учитываются международные стандарты Worldskills.

2.1.3. Укрепление духовно-нравственных ценностей и культуры здорового образа жизни. Политика личностного развития молодежи

Воспитание в колледже представляет собой важнейший способ социализации и адаптации молодого человека в постоянно меняющемся обществе. Стратегические цели концепции воспитательной деятельности учитывают то, что молодой человек является носителем ценностей общецивилизационных и казахстанской культуры, менталитета казахстанского гражданина, что выступает основой формирования самосознания у студенческой молодежи.

Основная цель воспитательной работы - воспитание конкурентоспособной личности в условиях формирования единого образовательного пространства. Вся учебно-воспитательная деятельность в колледже основывается на потребностях и интересах студентов, традициях колледжа, культурном наследии, необходимых для личностного развития.

Педагогическим коллективом колледжа созданы все условия для выявления лидерских качеств и развития творческих способностей каждой отдельной личности.

В колледже сформирован студенческий парламент, согласно «Концепции развития органов самоуправления в организациях образования Республики Казахстан»

Студенческий парламент колледжа представляет интересы студентов, поддерживает их в учебной деятельности и социально-общественной жизни, координирует студенческое взаимодействие, совместно изучает и решает проблемы студенчества. К примеру, назначаются тьюторы для групп 1 курса, открыты чаты поддержки в Whatsapp мессенджерах; президент самоуправления принимает участие на педагогических советах, совещаниях, студенты организуют различного рода конкурсы и мероприятия.

Члены парламента координируют работу клубов по интересам, в колледже работают восемь клубов различного направления

Студенты колледжа активно вовлечены в общественно-полезную деятельность, активно ведется работа волонтерского движения «Жастар Рухы». Волонтеры колледжа постоянно оказывают помощь ветеранам труда, участвуют в различных экологических акциях, субботниках города, организуются флэшмобы для горожан города.

Для пропаганды здорового образа жизни и формирования негативного отношения к пагубным привычкам ежегодно проводится акция: "Мы - за здоровый образ жизни". В колледже проводятся Дни здоровья, работают спортивные секции, организуются соревнования между учебными группами, встреча со специалистами с центра ЗОЖ

На базе колледжа проводятся тренинги и семинары по профилактике правонарушений среди молодежи с приглашением сотрудников УВД, организовываются просмотры видеороликов по религиозному экстремизму и терроризму, проводятся круглые столы

по пропаганде ЗОЖ, половой неприкосновенности несовершеннолетних т.д. Постоянно работает Совет по профилактике правонарушения (СПП).

Согласно плана идет работа военно-патриотического клуба «Жас сарбаз». Между войсковой частью №28738 (артиллерийский полк) и колледжем подписан меморандум о взаимном сотрудничестве. В рамках соглашения проводятся совместные мероприятия: экскурсии, день открытых дверей, конкурсы и соревнования, проводятся уроки мужества.

Психологическая служба колледжа обеспечивает поддержку и внимание ко всем студентам колледжа, родителям и инженерно-педагогическим работникам. В течение учебного года проводятся психолого-диагностическая, коррекционно-развивающая, консультативная и профилактическая работы. Это тренинги, индивидуальные и групповые беседы для различных категории групп студентов.

2.1.4. Кадровый потенциал

Кадровая политика колледжа направлена на совершенствование применяемых в практической деятельности путей и способов достижения максимальных результатов, с целью обеспечения высокого качества образовательного процесса. В связи с этим колледж уделяет большое внимание процессам подбора и подготовки кадров, а именно, отбор и прием на работу работников осуществляется с учетом их базовых профессиональных образований, а также опыта практической работы, индивидуальных способностей, профессиональных знаний и других показателей.

Подбор кадров осуществляется путем конкурсного отбора. Процесс подбора педагогического персонала включает: определение требований к сотрудникам, поиск и отбор претендентов на занятие вакантных должностей, проведение испытаний для новых сотрудников, постоянное повышение квалификации персонала, распространение полученного опыта между сотрудниками и так далее.

Главной целью в работе с ИПР является создание условий для их профессионального и личностного роста. Этому способствует развитие комплекса мер, направленных на формирование системы повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, обеспечение социальной защищенности сотрудников и развитие позитивной социальной среды в колледже, совершенствование системы морального и материального стимулирования деятельности преподавателей и сотрудников.

Кадровая политика колледжа состоит из следующих направлений:

- планирование и использование кадрового ресурса при реализации стратегических целей колледжа.
- планирование привлечения интеллектуального потенциала для разработки инновационных подходов, методов, средств и технологий обучения и воспитания обучающихся, направленных на повышение качества подготовки специалистов.

В колледже предусмотрены следующие виды поощрений: денежные призы, ценные призы, благодарственные письма, премия; награждение Почетной грамотой; представление к званию Лучшего по профессии («Лучший куратор», «Лучший преподаватель»), представление к Почетным грамотам Управления образования, акима области, МОН РК.

Основные ориентиры кадровой политики колледжа направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации преподавателей, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

Анализ кадрового состава педагогических работников колледжа показал, что кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса осуществляется с соблюдением квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, педагогическим работникам организации образования и приравненным к ним лицам, утвержденных Приказом МОН РК от 13 июля 2009 года № 338.

Педагогический состав представлен: всего – 85 чел. Из них - штатных педагогов 61 чел.(71%); совместителей 24 чел., кандидат наук – 1 чел., доктор наук – 2чел., с академической степенью магистра работают 10 чел.

Высшую категорию, педагогами исследователями являются - 8 педагогов, первую категорию, педагогами–экспертами- 6 чел., педагогами– модераторами – 6 чел., и без категории - 52 чел. Созданы условия, необходимые для полноценной творческой работы 85 преподавателей. Доля педагогов высшей, педагогов – исследователей, первой, педагогов – экспертов, магистров составляет 31 чел.(38%).

ИПР своевременно (раз в 3 года) проходят курсы повышения квалификации. Составлен перспективный план прохождения курсов повышения квалификации с учетом требований приказа МОН РК «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, и перечня документов, подтверждающих соответствие им» № 391 от 7.06.2015 г.

За три последних года (2020-2023 гг) ИПР проходили курсы повышения квалификации и получили 43 сертификата. Из них:

- преподаватели специальных дисциплин –35;
- преподаватели общеобразовательных дисциплин – 7;

ИПР по специальным дисциплинам проходят стажировку на предприятиях, соответствующих профилю.

2.2.Оценка инновационного потенциала организации образования;

Инновационный потенциал учебного заведения оценивается по следующему набору признаков: интеллектуальный потенциал коллектива, критичность; креативность, готовность к риску, желание что-то менять; готовность к повышению интенсивности труда, работе вне зоны комфорта; профессионализм коллектива; наличие определенных профессионалов в команде; сплоченность коллектива, интенсивность коммуникаций; готовность к взаимообучению; лидерство руководства; положительный опыт исследовательской, проектной деятельности; правильный выбор направления поиска (адекватный материальной, кадровой базе); информационная культура коллектива; собственно финансовая, материально-техническая, методическая, информационная база учреждения.

Инновационный потенциал организации в первую очередь определяется инновационным потенциалом коллектива и можно выделить следующие признаки инновационного потенциала педагогического коллектива:

- восприимчивость педагогов к новому;
- информационная готовность педагогического коллектива;
- мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств;
- преодоление антиинновационных барьеров, препятствующих освоению инноваций;
- способность педагогов к самообразованию;
- уровень компьютерной грамотности педагогов;
- уровень новаторства педагогов.

Еще одним важным признаком является квалификационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств, которая зависит от доли педагогов, имеющих высокие квалификационные категории.

Качественный состав педагогов в этом учебном году приведен в таблице ниже.

КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ ИПР

Показатели	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Всего ИПР, чел.	75	69	83	85
Штатный состав ИПР, чел,	60	56	66	61
Педагог-мастер, педагог-исследователь, педагог-эксперт	-	3	3	10
Педагог-модератор	-	6	10	6
Высшая, первая категории	23	8	7	8
Магистр	5	8	10	10
Доля педагогов (исследователь, эксперт, высшая, первая) %	37	36	36	38
Доля штатных ИПР, %	80	81	79	70

Одна из следующих критериев оценки инновационного потенциала учебного заведения это – уровень совершенствования системы укрепления МТБ для обеспечения доступности образования.

На 2023-2024 учебный год компьютерное обеспечение колледжа включает:

- мультимедийный проектор-3,
- компьютер - 40,
- моноблок- 15,
- ноутбуки – 31,
- интерактивная доска-1,
- интерактивная панель - 3. Скорость интернета 20 мгб\с.

Проектная мощность колледжа составляет – 949 мест. В 2023 году учреждение ввело в эксплуатацию второй корпус общей площадью 615кв.м. Имеющиеся аудиторный фонд и другие вспомогательные помещения позволяют организовывать учебно-воспитательный процесс.

При расчете площадей помещений на одного человека учитываются все категории сотрудников: преподавательский состав, учебно-вспомогательный, административно-управленческий и обслуживающий персонал.

В колледже имеются: спортивный зал, библиотека, столовая, симуляционный кабинет. Учебная площадь на одного человека отвечает требованиям СанПИН. Численность преподавательского состава определена исходя из штатных нормативов. Библиотечный фонд ежегодно пополняется учебной и художественной литературой. Источниками финансовых ресурсов колледжа являются бюджетные средства и доходы от коммерческих услуг.

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

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

В 2023 году был проведен опрос среди педагогов с целью изучения их взгляда на перспективы и направления развития колледжа. По результатам можно сделать вывод, что 97% респондентов участвовавших в опросе оценивают организацию и руководство учебного процесса на «хорошо» и «отлично» и большинство поддерживают долгосрочные планы стратегического развития колледжа. Педагоги отметили, что администрация колледжа оказывает всестороннюю поддержку в деятельности педагогов.

Педагоги колледжа положительно оценивают организацию и результативность учебно-методической работы. Они систематически повышают свою квалификацию через разные формы организации повышения квалификации. Перенимают передовой педагогический опыт педагогов с большим стажем работы, имеющих достижения в профессиональной деятельности

Инженерно-педагогические работники колледжа участвуют в конкурсах профессионального мастерства внутри колледжа а также в областных и республиканских, проводимые другими организациями образования.

Педагоги колледжа используют новые технологии обучения, готовы внести и вносят вклад в развитие учебно-методической работы колледжа в виде осуществления наставничества, разработок разных видов методической продукции.

Согласно результатам опроса, организация учебно-методической работы колледжа отвечает образовательным, профессиональным потребностям педагогического коллектива.

2.4. Прогнозирование ожидаемых последствий предложенных изменений в организации образования, предложение способов и форм проведения изменений.

В ходе своей деятельности, по реализации Стратегического плана развития, колледж может столкнуться с рядом рисков, которые могут препятствовать достижению целей.

Наименование возможного риска	Возможные последствия в случае неприятия мер по управлению рисками	Мероприятия по управлению рисками
1. Появление сильных конкурентов на рынке образовательных услуг.	Уменьшение контингента обучающихся, сокращение штата работников	<ul style="list-style-type: none">• Усиление сильных сторон и преимуществ колледжа с целью выхода на более высокий уровень качества оказания образовательных услуг.2.Открытие новых специальностей, подготовительных курсов, активизация

		научно-исследовательской, методической и творческой деятельности преподавателей.
2. Спад экономики области.	Невостребованность выпускников колледжа, низкий % трудоустройства	1. Постоянный мониторинг динамики рынка труда и своевременная корректировка образовательно-профессиональных программ.
3. Возможность расторжения договоров о социальном партнерстве по инициативе отдельных социальных партнеров.	Срыв проекта внедрения дуальной системы обучения, проблемы с организацией производственной практики и трудоустройства выпускников	1. Поиск и налаживание связей с новыми социальными партнерами, в том числе за пределами региона. 2. Выход на новый уровень организации работы службы содействия трудоустройства выпускников.
4. Отток высококвалифицированных преподавателей, вызванный несоответствием оплаты труда в системе ТиПО.	Отсутствие стремления преподавателей к самообразованию, самосовершенствованию и саморазвитию.	1. Активизация поощрения преподавателей дополнительными педагогическими часами, премиями, представления к наградам. 2. Проведение психолого-корректирующих тренингов.
5. Недостаточное количества специалистов по отдельным специальностям.	Низкий уровень практической подготовки студентов.	1. Привлечение молодых специалистов, выпускников профильных ВУЗ-ов. 2. Приглашение специалистов на педагогическую деятельность по совместительству.
6. Недостаточная обеспеченность электронными учебными пособиями и учебниками на государственном языке.	Слабый уровень качества обучения на государственном языке.	1. Активизация деятельности преподавателей по созданию и разработке УМК на государственном языке. 2. Привлечение специалистов ИТ для оказания помощи в создании электронных оболочек ЭУМК на государственном языке.

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

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

Среди существенных характеристик, которые позволяют оценить эффективность работы колледжа, важную роль играет эмоционально-психологический климат в учебном заведении. Результаты анкетирования показывают, что родители считают внутриколледжный микроклимат в целом благоприятным, способствующим получению качественного образования.

Более 90% родителей отмечают удовлетворенность условиями обучения в колледже – соблюдение санитарных условий, наличие в аудиториях соответствующей мебели, комфортные условия для занятий студента спортом и творчеством, качество преподавания дисциплин, благоприятная атмосфера, взаимоотношения всех участников образовательного процесса.

По мнению меньшинства опрошенных родителей, считают, что колледж имеет недостаточную материально-техническую базу.

Анализируя результаты опроса можно увидеть что, родители в целом удовлетворены организацией учебно-воспитательного процесса, качеством образовательных услуг, комфортностью обучения в колледже, сформировано доверие обучающихся и их родителей к педагогам, классным руководителям, к уровню преподавания дисциплин и воспитанию учащихся. Родители считают, что в колледже благоприятный психологический климат, способствующий продуктивности совместной деятельности.

2.6. Прогноз тенденций изменения рынка труда на потребности в кадрах (для организаций технического и профессионального, послесреднего образования).

Потребителями колледжа является отрасль здравоохранения и социальная защита населения, для которых колледж готовит специалистов. Колледж является основным «поставщиком» кадров для медицинских организаций области.

Согласно среднесрочному прогнозу, подготовленному АО «Центр развития трудовых ресурсов», в базовом (наиболее вероятном) сценарии спрос на наемных работников (включая новый спрос и спрос на замещение) за 2024-2030 годы суммарно составит почти 2 млн человек - 1 908 тыс.

Сейчас ведется работа по модернизации сельского здравоохранения. В рамках утвержденного Национального проекта предусматривается строительство 655 объектов ПМСП, а также модернизация 32 многопрофильных центральных районных больниц путем оснащения, проведения капитальных ремонтов, реконструкции. Это в свою очередь позволит обеспечить доступность медицинской помощи для сельского населения и тем самым необходимость медицинского персонала.

Кроме того, планируется строительство современных стационаров в регионах — это 2 научно-инновационные многопрофильные клиники в городах Астана и Алматы, 8 многопрофильных больниц в рамках ГЧП, 12 перинатальных и сеть онкологических центров. Вместе с тем, в регионах продолжается строительство 3 районных поликлиник в Алматинской и Костанайской областях, 2 многопрофильных больниц в Кызылординской и Павлодарской областях, центральной районной больницы в Мангистауской области и центра крови в г. Кызылорде, что также ведет к востребованности работников сферы здравоохранения.

На 2024 год потребность системы здравоохранения в кадрах составляет 7 621 ед., из них врачей 3 916 ед. и средних медицинских работников – 3 705 ед.

Потребности в кадрах в системе здравоохранения будет сохраняться за счет ежегодного естественного убытия кадров, увеличения численности населения, в особенности, количества пожилых людей за счет увеличения средней продолжительности жизни, открытие новых медицинских стационаров, больниц и поликлиник.

Трудоустройство выпускников таблица.

№	Количество выпускников	Год окончания	Трудоустроены	Трудоустроены по специальности	Декрет	В рядах ВС	Обучаются ВУЗ
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. ВИДЕНИЕ ПРОГРАММЫ.

Программа предусматривает:

3.1. Актуальность (направленность на решение выявленных проблем и достижение намеченной цели):

- Удовлетворение потребностей работодателя в высококвалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена, своевременное реагирование на изменение квалификационных требований работодателей;
- Развитие системы уровневого образования и переориентация образовательных программ;
- Развитие социального партнерства, как гаранта подготовки рабочих высокой квалификации, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда;
- Создание образовательно-воспитательной среды, обеспечивающей наиболее благоприятные условия для подготовки творчески мыслящих и гармонично развитых специалистов, обладающих качественными профессиональными навыками и высокими гражданскими качествами;
- Расширение спектра образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, в соответствии с потребностями рынка труда и перспективами развития региона;

3.2. реалистичность (возможности организации образования с учетом имеющихся ресурсов)

Возможности организации образования с учетом имеющихся ресурсов, это обучение в колледже на базе основного и среднего образования, на базе ТиПО по двум востребованным специальностям системы здравоохранения. Для образовательного процесса колледж имеет два корпуса, спортивный зал, симуляционный кабинет, качественный преподавательский состав, оснащенную материально-техническую базу. Колледж ведет подготовку специалистов на основе государственного образовательного заказа и на коммерческой основе по очной форме обучения, как на государственном, так и на русском языках.

ТАБЛИЦА ПЕРЕЧЕНЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ СОГЛАСНО ЛИЦЕНЗИИ

09120100 «Лечебное дело»	(квалификация: 4S09120101 Фельдшер»);
09130100«Сестринское дело»	(квалификация: 4S09130103 «Медицинская сестра общей практики»).

По состоянию на февраль 2024 (НОБД) всего 49 групп и из них 7 групп на государственном языке обучения. В колледже обучается 850 студентов из них по государственному заказу – 522, на платной основе 328 чел (38%) и на казахском языке обучения 765 чел.(90%); чел.85 (10%).

По состоянию на февраль 2024 года всего 119 студентов обучаются и по дуальной подготовке. В колледже ведется дуальная подготовка кадров согласно Правилам организации дуального обучения (Приказ МОН РК № 50 от 21.01.2016г. и Приказа МОН РК от 18 мая 2021 года № 222 «О внесении изменений в Приказ МОН РК от 21 января 2016 года № 50 «Об утверждении Правил организации дуального обучения», и определяют порядок организации дуального обучения).

В программах постоянно учитываются требования наших работодателей, которые основаны на внедрении новых изменений в сфере здравоохранения. Учебно-методический комплекс преподавателей колледжа позволяет максимально приблизить модули к миссии колледжа, запросам работодателей, студентов и их родителей. При освоении модулей студенты имеют не только теоретические знания и практические навыки, но и личностные, профессиональные компетенции.

Профессиональная практика учащихся колледжа является основной частью учебного процесса. Целями профессиональной практики являются: закрепление, углубление и систематизация знаний учащихся, полученных в процессе теоретического обучения, привитие необходимых практических умений и навыков по избранной специальности, а также приобщения их к будущей трудовой деятельности. Профессиональная практика направлена на углубление учащимся первоначального профессионального опыта, развития общих и профессиональных компетенций, проверку его готовности к самостоятельной трудовой деятельности

До распределения учащихся по базам практики проводится установочная конференция, где разъясняются цели и задачи практики; ее содержание и объем, инструктаж по технике безопасности ,назначаются руководители практики от колледжа; приглашаются представители предприятий и организаций, где будет проводиться производственная практика.

Руководители производственной практики от колледжа устанавливают связь с руководителями практики от предприятия, учреждения, организации и совместно с ними составляют рабочие программы практики.

По окончанию практики, все практиканты предоставляют отчетную документацию по практике, которая содержит всю информацию о месте прохождения практики, описание работы всех структурных подразделений и дневник прохождения практики с указанием наименования выполняемых работ и точной даты их проведения. Защита отчетной документации проводится в индивидуальном порядке, после чего выставляется оценка.

Результаты практики рассматриваются педагогическом совете, на котором подводятся итоги, указываются недостатки. По всем специальностям обеспечивается трудоустройство практикантов по рабочим местам.

3.3 Комплексность

В результате реализации Стратегии развития колледж будет представлять собой современное конкурентоспособное учебное заведение с контингентом обучающихся более 1000 человек. Трудоустройство выпускников превысит 90%, а качество знаний обучающихся будет составлять более 80%. Планируемая доля штатных преподавателей 100%, качественный состав более 60% мастеров, исследователей (высшая категория), экспертов (первая категория). Для достижения поставленных задач будут приниматься комплексные меры, которые будут охватывать все направления деятельности учебного заведения.

4. МИССИЯ ПРОГРАММЫ.

4.1. Стратегическая целевая установка назначения организации образования, с учетом интересов всех потребителей образовательных услуг.

Миссия: Подготовка квалифицированных, конкурентоспособных специалистов в области медицины в соответствии с существующими, перспективными требованиями государства и реализация эффективной модели социального партнерства между колледжем, обществом, системой здравоохранения, направленной на укрепление здоровья населения страны.

Стратегическая цель: Обеспечение качества профессиональной подготовки специалистов, востребованных на рынке труда, на основе внедрения новых подходов в преподавании и обучении.

4.2. Уникальность деятельности организации образования.

Учреждение «Медицинский колледж «Семей», является молодым учебным заведением, но за период образовательной деятельности было выпущено 2390 студентов. Выпускники нашего колледжа трудоустроены на 90% и востребованы на рынке труда, для этого мы тесно взаимодействуем с работодателями, центром занятости населения и т.д., изучая, таким образом запросы современного общества. В колледже наблюдается обучение двух, трех студентов из одной семьи на разных курсах, что говорит о качественной подготовке.

Политика формирования контингента обучающихся заключается в приеме в число обучающихся лиц, осознанно выбравших специальность. В целях проведения профессиональной ориентации старшеклассников колледж проводит системную профориентационную работу. Организуется разъяснительная работа в среде выпускников школ г. Семей и области Абай: проводятся встречи со школьниками, родителями и учителями. Во встречах участвуют члены приёмной комиссии, преподаватели, ответственные за профориентационную работу.

Педагоги являются главным ресурсом для обеспечения миссии учебного заведения. В связи с этим колледж уделяет большое внимание вопросам подбора и подготовки персонала.

Формирование и реализация кадровой политики колледжа основывается на следующих принципах: демократический подход к управлению ИПР; сочетание интересов руководящего состава и управляемой подсистемы; доступность руководства; соблюдение паритета; создание условий и атмосферы инициативы и творчества; стимулирование деятельности педагогов; личностное совершенствование персонала.

Данный подход отвечает современным тенденциям в области работы с человеческими ресурсами и опирается на формирование и укрепление «человеческого капитала» в условиях перехода к обществу знаний. Администрация колледжа осуществляет кадровую политику в соответствии с основными приоритетами стратегии учебного заведения.

Кадровая политика учебного заведения заключается в чётком планировании развития ИПР, стимулировании и поощрении за достижения в работе. Виды поощрений педагогов и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, приказами директора, коллективным договором.

Стратегия поиска и приёма сотрудников на штатные вакансии соответствует принципам гласности и равенства, что обеспечивается конкурсной основой замещения вакантных должностей ИПР, процедурой рассмотрения кандидатур и утверждения в должности, наличием трудовых договоров, оценкой качества исполнения трудовых обязанностей в течение испытательного срока на основании утверждённых Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц.

Все образовательные программы колледжа имеют четкие цели, согласованные с миссией колледжа и отвечают запросам потенциальных работодателей. Программы разрабатываются на основе компетентностного и модульно-кредитного подхода к обучению.

В программах постоянно учитываются требования наших работодателей, которые основаны на необходимых практических умениях и навыках в оказании медицинской помощи. Учебно-методический комплекс преподавателей колледжа позволяет максимально приблизить модули к миссии колледжа, запросам работодателей, студентов и их родителей. При освоении модулей студенты имеют не только теоретические знания и практические навыки, но и личностные, профессиональные компетенции.

В образовательных программах основной упор делается на профессиональные модули. Критерии оценивания и компетенции обучающихся отражены в рабочих программах. В профессиональном модуле предусмотрено проведение лабораторно-практических работ, производственного обучения, в мастерских колледжа, проведение производственной практики на базовых предприятиях в соответствии с заключенными договорами.

Цель образовательного процесса реализуется путем формирования базовых и профессиональных компетенций, указанных в рабочих учебных планах по всем специальностям и квалификациям.

Рабочие учебные планы состоят из общеобразовательных дисциплин (ООД), базовых модулей (БМ) и профессиональных модулей по квалификациям (ПМ).

По образовательным программам с использованием дуального обучения в рабочих учебных планах производственное обучение и профессиональная практика составляют не менее 60% от общего объема учебного времени на обязательное обучение. В структуре плана сохранены все виды практического обучения: практика в учебных мастерских, лабораториях, производственная практика по профилю специальности.

5. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ БЛОК.

5.1. Место и роль организации образования в системе технического и профессионального образования Казахстана.

Учреждение «Медицинский колледж «Семей» является одной из ведущих организаций образования области Абай. Колледж обеспечивает лечебные организации города и региона высококвалифицированными специалистами со средним медицинским образованием.

Руководство колледжа осуществляет взаимодействие с социальными партнерами на различных уровнях. Они участвуют в совместных мероприятиях различного масштаба с целью выполнения единой стратегической линии государства, а также развития и укрепления образования и здравоохранения региона и Республике Казахстан.

Колледж имеет современную и соответствующую материально-техническую базу, информационные ресурсы, образовательные и информационные технологии и ресурсы для теоретической и практической подготовки обучающихся.

Учебные кабинеты, компьютерный кабинет и библиотека соответствуют санитарно-эпидемиологическим нормам и требованиям.

Для видеонаблюдения установлены внутренние и наружные видеокамеры в количестве 24 единиц. Информация выводится на рабочее место охраны по учебному корпусу.

Учебные корпуса оборудованы автоматической системой пожарной безопасности. Охрана осуществляется путем обхода по корпусам, а также видеонаблюдения. Регулярно проводятся работы по благоустройству территории колледжа, уборке территории.

Библиотека колледжа обеспечивает обучающихся необходимой учебной, учебно-методической, общественно-политической, научно-технической и художественной литературой. Фонд ежегодно пополняется учебной и художественной литературой

5.2. Выбор стратегий и прогнозирование этапов развития организации образования с целью обеспечения эффективной работы в будущем.

Основная функция стратегии развития учебного заведения заключается в обеспечении и поддержании процесса развития колледжа с учетом изменений, а также формировании благоприятной среды для взаимодействия между участниками образовательных и социальных процессов, включая руководителей и сотрудников образовательной организации, абитуриентов, их родителей, обучающихся, представителей работодателей, государства, общества и др.

Анализ внутренней среды учебного заведения должен быть системным и многофакторным. Он позволяет определить внутренние возможности и потенциал, на которые колледж может рассчитывать. К составляющим внутренней среды учебного заведения относятся: кадровый потенциал, научный потенциал, образовательный процесс, учебно-методическая работа, воспитательная работа, финансовые показатели, материально-техническая база, трудоустройство выпускников и др.

Анализируя все эти направления, определив «сильные» и «слабые» стороны колледжа можно перейти к этапу выбора стратегий. На этом этапе принимаются решения о будущей стратегии развития, ее концепции, учитывая реальные возможности развития учебного заведения. На основе общей стратегии развития необходимо разрабатывать функциональные стратегии каждого направления деятельности (учебная, научная, воспитательная, инновационная деятельность, качество, маркетинг, финансы, кадры,

IT и т. д.). Стратегическое планирование основано на ключевых показателях деятельности колледжа с учетом требований внешней среды: лицензионных и аккредитационных требований; параметров статистических обследований.

Планирование стратегии предусматривает осуществление следующих подфункций: прогнозирование, разработка стратегии и составление бюджета. Регулярный прогноз дает возможность сформировать обоснованный подход к стратегии предприятия. По итогам проведенного анализа сформулирована миссия, определены перспективы развития колледжа и намечена стратегия. Связав стратегические цели и результаты деятельности разработан план действий.

5.3. Академическая политика.

Академическая политика колледжа разработана на основе действующего законодательства, нормативно-правовых актов в области образования, с учетом приоритетных задач и стратегии учебного заведения.

Академическая политика представляет собой систему правил и процедур по планированию и организации образовательной деятельности, направленных на реализацию практикоориентированного обучения и повышения качества образования.

Академическая стратегия колледжа направлена на подготовку конкурентоспособных кадров и качественной организации учебного процесса, прогнозирования и разработке новых образовательных программ по запросам рынка труда.

Задачи академической политики:

разработка и усовершенствование образовательных программ ориентированных на требования работодателей;

создание образовательной среды и социальной инфраструктуры для обучающихся;

формирование высококвалифицированного преподавательского состава для повышения эффективности управления образовательной средой.

Академическая политика включает в себя следующие направления:

- политика формирования качественного контингента обучающихся;

- кадровая политика формирования качественного преподавательского состава, административно-управленческого персонала и сотрудников;

- политика разработки и формирования образовательных программ и электронных образовательных ресурсов;

- политика планирования и организации образовательного процесса;

- политика академической честности и внутренней гарантий обеспечения качества;

- политика перевода, восстановления, отчисления, предоставление академического отпуска обучающимся;

- политика оценки учебных достижений обучающихся;

- политика организации итоговой аттестации.

5.4. Развитие инновационного потенциала организации образования и его достижение.

В колледже постоянно обновляется МТБ, ведется работа по повышению качества обучения, вовлечения студенчества к участию в международном конкурсе профессионального мастерства «WorldSkills», формируется высококвалифицированный штат работников, ведется сотрудничество с общественными организациями, социальными партнерами.

В целом, имеющаяся учебно-материальная база отвечает требованиям ГОСО по подготовке специалистов.

Студенты и педагоги колледжа принимают активное участие в различных конкурсах, олимпиадах, конференциях, а также в чемпионатах профессионального мастерства, имеют призовые места.

При разработке образовательных программ участвуют социальные партнеры колледжа, учитываются потребности работодателей. При колледже созданы и функционируют Индустриальный Совет его состав вошли социальные партнеры колледжа, где рассматриваются содержание и качество образовательных программ, организации профессиональной практики.

Создаются все условия для качественного усвоения учебных программ, укрепляется материально-техническая база в соответствии с требованиями образовательных программ, педагоги используют различные методики в своей работе. По всем дисциплинам разработаны ЭУМК и УМК.

Современная подготовка студентов немыслима без использования инновационных технологий, позволяющих в совокупности с традиционным образованием сформировать их высокую компетентность, соответствующую требованиям практики, обеспечить качество их будущей деятельности. Наиболее перспективные пути подготовки студентов в медицинском колледже, основано на симуляционных технологиях. За последнее время произошла значимая модернизация медицинского образования, были сформированы новые подходы в подготовке студентов медицинских колледжей, разработаны новые учебные программы, в которых большое внимание уделяется обучению студентов в симуляционном кабинете колледжа, который ежегодно обновляется манекенами и тренажерами нового поколения.

Учитывая цели преподавания специальных дисциплин, студенты 3-4 курса осваивают методы обследования больного, а именно пальпацию, перкуссию, аускультацию на пациентах, подготовленных для симуляции, и виртуальных пациентах-тренажерах. Основными задачами введения в клиническую медицину являются обучение студентов методам физического обследования больных с проведением расспроса, клинического осмотра, пальпации, перкуссии, аускультации для выявления у них признаков заболевания; привить обучающимся умение распознавать синдромы заболеваний, интерпретировать результаты дополнительных методов исследования; соблюдать принципы врачебной деонтологии и этики.

На практических занятиях студенты на конкретных клинических примерах (у постели больного и на примере клинических задач) учатся клиническому мышлению, алгоритмам врачебной деятельности, поиску связей симптомов и синдромов с их патогенезом.

При методике СВЛ обучающиеся учатся решать конкретные клинические ситуации, проблемы, учатся находить признаки и объединять их в клинические синдромы, выявлять ведущий синдром. Для данной технологии обучения преподаватели колледжа разработали клинические ситуации по восьми модулям: дыхательная система, сердечно-сосудистая система, опорно-двигательная система, эндокринная система, нервная система, пищеварительная система, мочеполовая система, кроветворная система.

В 2022-2023 учебном году было проведено анкетирование студентов 3 курса, по результатам которого было установлено, что у 91,5% опрошенных данные занятия развивают навыки по решению клинических проблем, у 82,4% - улучшают их аналитические способности, у 86,1% - развивают навыки работы в команде, у 83,3% - появляется чувство уверенности при встрече с незнакомыми проблемами. 88,5% студентов ответили, что поняли пройденный материал, и 91,8% респондентов были удовлетворены качеством проведенного занятия. При сравнении этих данных с предыдущим учебным годом было выявлено, что у студентов на 8,4% повысились навыки клинического обследования больного, на 4,2% - навыки работы в команде, на 5,1% - навыки проведения научного исследования.

Коллектив преподавателей колледжа стабилен многие годы, более 38% преподавателей имеют категории «исследователь», «эксперт», «модератор», первую и высшую квалификационные категории, степень магистра, доктора наук

Выросла активность преподавателей, их стремление к творчеству. Систематически ведется работа по повышению профессионального мастерства педагогов. Ежегодно организуется повышение квалификации преподавателей, проходит аттестация педагогических кадров, проводятся смотры методической работы преподавателей. Продолжается пополнение коллектива молодыми педагогами.

Укрепление партнёрских связей с работодателями, внедрение в учебный процесс современных технологий и методик будет способствовать обновлению содержания технического и профессионального обучения и подготовке выпускников к эффективному поведению на рынке труда.

Практическое обучение студентов в соотношении к теоретическому обучению в структуре учебного процесса составляет 40-60%, что способствует выработке профессиональных умений и навыков.

Имеющиеся учебно-материальная и социальная базы позволяют осуществлять полноценную подготовку специалистов.

5.5. Коммерциализация научно-технических разработок.

Коммерциализация научно-технических разработок учреждение «Медицинский колледж «Семей» планирует ввести с 2027 года. Запланировано открытие процедурного кабинета с оказанием первой медицинской помощи, паллиативной помощи и массажа. Внебюджетный фонд накопления колледжа будет складываться за счет оказания платных услуг населению в процедурном кабинете, на базе колледжа силами преподавателей и студентов.

Деятельность процедурного кабинета будет строиться на основе лицензии на доврачебную помощь.

Учет денежных, материально-технических средств и всех хозяйственно-финансовых операций, связанных с деятельностью учебного производства будет вестись бухгалтерией учебного заведения.

6. ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ

6.1 Разработка плана реализации.

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки
1	Развитие колледжа как многоуровневого учебного заведения профессионального образования, реализующего образовательные учебные программы, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • подготовка специалистов среднего звена; • краткосрочная и переподготовка кадров • повышение квалификации педагогических кадров, в том числе за рубежом. 	Постоянно
2	Лицензирование вновь открываемых направлений подготовки, профессий, специальностей	2027 г.
3	Открытие краткосрочных курсов (массажист, косметолог)	2025г.
4	Открытие собственной клинической базы	2028г.

5	Проведение организационных мероприятий, направленных на разработку учебников, учебно-методических комплексов дисциплин, в том числе электронных и других средств обучения.	Постоянно
6	Развитие библиотеки, обновление фонда, использование новейших компьютерных технологий в ее деятельности.	Постоянно
7	Совершенствование содержания, форм и методов учебной и производственной практик.	Постоянно
8	Организация работы по развитию различных форм внеучебной деятельности (конференции, олимпиады, смотры, конкурсы и т.д.).	Постоянно
9	Участие в областных, республиканских конкурсах, семинарах, конференциях.	Постоянно
10	Привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности	Постоянно
11	Открытие процедурного кабинета	2027г.
12	Увеличение количества кружков и секций	Постоянно
13	Участие колледжа в чемпионатах WorldSkills	Постоянно
14	Увеличение доли студентов, охваченных дуальным обучением	Постоянно
15	Продолжить создание в колледже условий для инклюзивного образования	Постоянно
16	Проведение текущего и капитального ремонтов	Постоянно
	Укрепление материально-технической базы колледжа	Постоянно

Стратегические направления и пути достижения поставленной цели Программы.

Стратегическое направление 1. *1. Качественная подготовка специалистов в сфере здравоохранения.*

Задача 1.1. Укрепление и развитие социального партнерства (МО,МК, зарубежные организации)

Задача 1.2. Развитие инфраструктуры

Задача 1.3. Совершенствования образовательных программ

Задача 1.4. Создание условий для развития научно-исследовательской деятельности

Задача 1.5. Информатизация и цифрализация

Стратегическое направление 2. *Развитие кадрового потенциала*

Задача 2.1 Развитие системы НПП преподавателей

Задача 2.2. Развитие системы ИПР медицинских кадров города Семей, трансферт передовых знаний и технологий

Стратегическое направление 3. *Эффективная система управления*

Задача 3.1. Формирование корпоративной культуры и модернизация структуры управления колледжа

Стратегическое направление 4. *Формирование социально-ответственной личности выпускника*

Задача 4.1. Формирование активной гражданской позиции будущего специалиста

7. ОПИСАНИЕ ОЖИДАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ.

7.1 Положительные изменения в организации образования, которые будут достигнуты в результате реализации Программы.

Реализация плана развития колледжа позволит обеспечить:

- ✓ Формирование в колледже благоприятной инновационной среды для реализации учебных и вне учебных интересов, интеллектуальных и творческих способностей обучающихся и инженерно-педагогических работников, способствующей их профессионально-личностному становлению и развитию;
- ✓ Достижение соответствующего качества профессиональной подготовки специалистов;
- ✓ Повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда;
- ✓ Создание системы социального партнерства, нацеленной на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников социального взаимодействия;
- ✓ Создание и укрепление учебно-производственной базы в соответствии с требованиями рынка труда в новых специальностях рабочей квалификации и специалистов среднего звена;
- ✓ Повышение образовательного уровня преподавателей и административных работников учебного заведения, обновление преподавательского состава;
- ✓ Создание нового поколения учебной, учебно-методической литературы, технических средств обучения в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта;
- ✓ Развитие инновационной деятельности в системе профессионального образования;
- ✓ Развитие воспитательного потенциала в гражданском воспитании, профессиональном самоопределении и творческой самоактуализации личности;
- ✓ Участие колледжа в чемпионатах WorldSkills.

7.2 Ожидаемые результаты формулируются в качественном и/или количественном выражении к сроку завершения реализации Программы

- ✓ Создание системы соц партнерства, нацеленной на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников социального взаимодействия;
- ✓ Создание и укрепление учебно-производственной базы;
- ✓ Расширение программ практического обучения;
- ✓ Проведение системной модернизации содержания, форм и методов обучения, структуры, содержательного наполнения и технических характеристик образовательных программ;
- ✓ Формирование в колледже благоприятной инновационной среды для реализации образовательного, научно исследовательского процесса, интеллектуальных и творческих способностей обучающихся и педагогических работников, способствующей их профессионально – личностному становлению и развитию;
- ✓ Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров;
- ✓ Повышение педагогического и профессионального мастерства педагогических работников;

- ✓ Внедрение в образовательный и воспитательный процесс результатов инновационных научных исследований, передового педагогического опыта;
- ✓ Формирование системы управления качеством образования в колледже в условиях инновационного развития;
- ✓ Функционирование интегрированного ресурсного центра по подготовке и переподготовке специалистов;
- ✓ Развитие научно-исследовательской, проектной и творческой деятельности субъектов образовательного процесса;
- ✓ Совершенствование содержания форм и методов воспитания студентов, формирования социально - ответственной личности

8. Информация о целевых индикаторах Программы

Стратегические направления развития, цели и задачи.

Стратегические направления 1. Качественная подготовка специалистов в сфере здравоохранения.

№	Целевой индикатор	Ответственный исполнитель	Ед.изм.	Прогноз				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Доля выпускников, обучившихся по гос.заказу и трудоустроенных в первый год после окончания обучения (количество трудоустроенных в первый год / выпуск 100%)	Учебный отдел	%	75	78	80	82	85
2.	Доля выпускников, прошедших пороговый НЦНЭ (количество прошедших пороговый уровень/ общая численность выпускников)	Учебный отдел	%	100	100	100	100	100
Задача 1.1. Укрепление и развитие социального партнерства (МО,МК, зарубежные организации)								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед.изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Доля выпускников, прошедших производственную практику на клинических базах с оценкой «отлично» (численность обучающихся, получивших отметку «отлично»/общая численность прошедших практику 100)	Отдел по практике	%	55	60	70	80	85
2.	Количество обученных наставников из практикующих специалистов сестринского дела	Методист колледжа	чел	5	10	12	15	15
№	Мероприятия для достижения прямых результатов	Сроки реализации						
1.	Открытие новых специальности и прием студентов прикладного бакалавриата			X	X	X	X	X
2.	Разработка программы сотрудничества и заключение меморандумов с медицинскими университетами РК по основным направлениям деятельности		X	X	X			

3.	Внедрение института наставничества на клинических базах по подготовке специалистов	X	X	X	X	X
4.	Работа по обучению менторов с клинических баз по 2-х недельной программе «Программа образования менторов»	X	X	X		
5.	Согласование программ практики с работодателями	X	X	X	X	X
6.	Организация кабинетов непрерывного образования в лечебной организации с привлечением наставников	X	X	X	X	X
7.	Определение потребности в специалистах, сестринской службы в разрезе специальностей, в том числе суб. специальностей и медицинских организации в г.Семей	X	X	X	X	X
8.	Участие в ярмарках вакансий, проведения «День открытых дверей» для выпускников школ города и области, создание презентационного профайла колледжа.	X	X	X	X	X
9.	Создание ресурсного Центра, позволяющего оследить трудоустройство и карьерный рост выпускников колледжа	X	X	X	X	X
10.	Организация и проведение профориентационной работы	X	X	X	X	X
11.	Заключение меморандума о совместной деятельности зарубежными организациями образования (университеты, колледжи)	X	X	X	X	X
12.	Публикации и выступления в СМИ	X	X	X	X	X
13.	Организация и проведения конкурса «Лучший фельдшер», «Лучшая медицинская сестра» на базе колледжа. Участвовать на региональном чемпионате «Worldskills» участие в национальном, международных олимпиадах.	X	X	X	X	X

Задача 1.2 Развитие инфраструктуры

№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед. изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1	Доля оснащения Симуляционного кабинета рекомендуемой нормы	Зам. руководителя по производственной практике	%	30	54	55	60	65

№	Мероприятия для достижения прямых результатов	Сроки реализации						
1	Внедрение и использования ОСКЭ для клинических дисциплин с аудиовизуальной записью		X	X				
2	Обучение инструкторов симуляционного кабинета	X	X	X	X	X		
3	Определение потребности в общежития	X	X	X				
4	Капитальный ремонт здания					X		
5	Обеспечение свободного доступа работников Колледжа к беспроводному		X					

	интернету(Wi-Fi)							
Задача 1.3.Совершенствования образовательных программ								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед. изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1	Прием в программу прикладного бакалавриата (3,6г) (количество поступивших)	Зам.рук по УР	чел	0	0	25	40	50
2	Прием в программу прикладного бакалавриата (1,5г) (количество поступивших)	Зам.рук по УР	чел	0	0	25	40	50
3	Количество выпущенных преподавателями учебников, учебных пособий и учебных материалов, используемых в программе подготовки специалистов	Зам.рук по УР	ед	2	3	3	3	3
4	Прохождение аттестации	Зам.рук по УР	отчет					X
№	Мероприятия для достижения прямых результатов			Сроки реализации				
1	Разработка предложений по пересмотру программ подготовки по специальности ТиПО «Сестринское дело»					X		
2	Разработка предложений по пересмотру программ подготовки по специальности ТиПО «Лечебное дело»					X		
3	Привлечение работодателей к составлению образовательных программ			X	X	X	X	X
4	Организация обучения преподавателей колледжа для программы прикладного бакалавриата			X				
5	Пересмотр и переработка рабочих учебных программ в том числе по клиническим дисциплинам в соответствии с новыми образовательными программами и внедрению компетентного подходами			X	X	X	X	X
6	Актуализация учебных методических пособий, электронные издания по блокам дисциплинам, по специальностям				X	X	X	X
7	Разработка дистанционных образовательных программ на базе систем дистанционного обучения (СМАРТ НЕЙШН) и.т.д.				X	X	X	X
8	Разработка преподавателями колледжа методических руководств, пособий и методических рекомендаций по сестринскому делу			X	X	X	X	X
9	Организация кружков по дисциплинам для студентов			X	X	X	X	X
10	Актуализация УМК и РУП со свободным компонентом в соответствии с			X	X	X	X	X

	потребностями практического здравоохранения							
11	Организация открытых уроков среди медицинских колледжей для обмена опытом			X	X	X	X	X
Раздел 1.4. Создание условий для развития научно-исследовательской деятельности								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед. изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1	Количество публикаций ППС в специализированных изданиях	Методист колледжа, зам.по УР	публикации	10	15	18	20	25
2	Количество преподавателей, принявших участие в исследованиях в сестринском развитии доказательной сестринской практики	Методист колледжа, зам.по УР	чел	2	5	7	10	12
№	Мероприятия для достижения прямых результатов			Сроки реализации				
1	Проведение мероприятий по организации научно-исследовательской деятельности (конкурсы, семинары, дебатные турниры)				X	X	X	X
2	Организация обучения ИПР по методологии и методом научного исследования				X			
3	Систематизация исследовательской деятельности преподавателей и студентов в соответствии с утвержденным перечнем тематик			X	X			
4	Разработка системы мотивации студентов и преподавателей, участвующих в исследовательской деятельности				X			
Задача 1.5 Информатизация и цифрализация								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед. изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1	Внедрение программы Smart nation	Программист	%	100	100	100	100	100
2	Внедрение электронного документооборота	Программист	%				15	50

Стратегическое направление 2. Развитие кадрового потенциала

№	Целевой индикатор	Ответственный исполнитель	Ед.изм.	Прогноз				
				2024	2025	2026	2027	2028
1	Доля преподавателей, обученных на курсах повышения квалификации <i>(количество преподавателей, обученных</i>	Отдел кадр, методист колледжа	%	28	30	30	30	30

	<i>на ПК в отчетном периоде/ общее кол-во преподавателей *100%)</i>							
2	Количество обученных специалистов МО города Семей (<i>кол-во специалистов МО города</i>)	Отдел кадр	чел	2248	2686	2410	2450	2500
3	Доля преподавателей, имеющих ученую/ академическую степень	Отдел кадр	%	3	4	5	7	10
Задача 2.1 Развитие системы НПР преподавателей								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед. изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1	Доля преподавателей, владеющих английским языком (количество преподавателей, прошедших курсы английского языка, имеющие сертификаты/ общее кол-во преподавателей *100%	Отдел кадр	%	3	20	25	30	30
2	Количество преподавателей, участвующих в мероприятиях НПР	Отдел кадр	%	100	100	100	100	100

№	Мероприятия для достижения прямых результатов	Сроки реализации						
		2024	2025	2026	2027	2028		
1.	Составление ежегодно плана повышения квалификации преподавателей в соответствии с потребностью	X	X	X	X	X		
2.	Организация обучения преподавателей колледжа по вопросам развития медицинской этики и коммуникативных навыков, современных педагогических навыков	X	X	X	X	X		
3.	Проведение оценки уровня квалификации преподавателей	X	X	X	X	X		
4.	Организация курсов английского языка на базе колледжа для преподавателей		X	X	X	X		
5.	Организация конкурсов среди преподавателей «Лучший преподаватель»	X	X	X	X	X		
Задача 2.2. Развитие системы ИПР медицинских кадров города Семей, трансферт передовых знаний и технологий								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед.изм.	2024	2025	2026	2027	2028

1.	Количество обученных специалистов из МО г.Семей внутри страны	Методист	чел.	10	15	20	22	25
2.	Количество обученных специалистов из МО г.Семей за рубежом	Методист	чел.		1	1	1	1
3.	Количество специалистов из МО г.Семей обученных на мастер-классах с привлечением зарубежных специалистов	Методист	чел.		1	2	3	4
4.	Применение элементов дуального обучения (количество обучающихся)	Зав. отделением	чел.	20	25	30	35	40
№	Мероприятия для достижения прямых результатов			Сроки реализации				
1.	Проведение мастер-классов с привлечением иностранных специалистов				X	X	X	X
2.	Организация курсов дополнительного образования для специалистов города как внутри страны, так и за рубежом			X	X	X	X	X
3.	Разработка и утверждение программ повышения квалификации в соответствии с приоритетами развития здравоохранения города			X	X	X	X	X

Стратегическое направление 3. Эффективная система управления

№	Целевой индикатор	Ответств исполнитель	Ед.изм.	Прогноз				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Удовлетворенность персонала политикой менеджмента (Результаты анкетирования)	Отдел кадр	%	80	83	85	90	92
Задача 3.1. Формирование корпоративной культуры и модернизация структуры управления колледжа								
№	Показатели прямых результатов	Ответств исполнитель	Ед.изм.	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Уровень текучести кадров (коэффициент текучести кол-во уволенных/общее кол-во персонала* 100%)	Отдел кадр	%	17	16	14	12	10
№	Мероприятия для достижения прямых результатов			Срок реализации				
1.	Оптимизация организационной структуры колледжа			X				
2.	Организация курсов НПА для АУП			X	X	X	X	X
3.	Разработка и внедрение системы анкетирования для оценки удовлетворенности			X	X	X	X	X

	персонала					
4.	Совершенствование и развитие сайта колледжа	X	X	X	X	X
5.	Внедрение единой системы электронного делопроизводства и документооборота					X
6.	Мониторинг и оценка уровня внедрения системы менеджмента качества	X	X	X	X	X
7.	Мониторинг реализации Стратегического развития колледжа	X	X	X	X	X
8.	Организация и проведение тимбилдингов	X	X	X	X	X
9.	Разработка и внедрение нормативных документов по мотивации персонала (оплата труда, премирование и т.д)	X	X	X	X	X
10.	Разработка бренда и брендбука Колледжа	X				
11.	Повышение узнаваемости бренда колледжа (продвижение в соц. сетях, PR статьи, онлайн продвижение, создание и расширение базы данных учащихся и заинтересованных)	X	X	X	X	X

Стратегическое направление 4. Формирование социально-ответственной личности выпускника

Стратегическая цель 4. Формирование социально-ответственной личности выпускника колледжа								
№	Целевые индикаторы	Ответственный исполнитель	Ед.изм	Прогноз				
				2024	2025	2026	2027	2028
1.	Доля молодежи, принимающей активное участие в мероприятиях в сфере молодежной политики региона	Зам.руководителя по ВР	%	5	7	10	15	15
Задача 4.1. Формирование активной гражданской позиции будущего специалиста								
№	Показатели прямых результатов	Ответственный исполнитель	Ед.изм	2024	2025	2026	2027	2028
1.	Количество общественных мероприятий, проведенных согласно утвержденному плану колледжа на год	Зам.руководителя по ВР	Ед.	40	42	45	47	50
2.	Доля молодежи, охваченной целевыми программами духовно-нравственного воспитания	Зам.руководителя по ВР	чел	200	220	250	270	300
3.	Доля молодежи, охваченной мероприятиями по формированию толерантности и профилактики религиозного экстремизма	Зам.руководителя по ВР	чел	200	220	250	270	300

	Мероприятия для достижения прямых результатов	Сроки реализации				
1	Создание и развитие органов студенческого самоуправления (Студенческий совет)	X	X	X	X	X
2	Разработка и совершенствование планов по формированию нравственных ценностей	X	X	X	X	X
3	Участие социально-значимых проектах совместно с ведущими молодежными организациями по формированию патриотизма и гражданской активности молодежи (семинары, акции, круглые столы, спортивные турниры)	X	X	X	X	X
4	Привлечение обучающихся проведению озеленительных работ в рамках общенацональной инициативы «Жасыл ел» и др общереспубликанских инициатив	X	X	X	X	X
5	Участие в мероприятиях студенческого волонтерского движения по продвижению принципов формирования здорового образа жизни среди подростков молодежи и населения	X	X	X	X	X
6	Развитие и поддержка творческих коллективов колледжа	X	X	X	X	X
7	Привлечение обучающихся в продвижении колледжа в соц. сетях посредством видеороликов и статей о буднях и интересных событиях колледжа		X	X	X	X