

**Республиканское государственное казенное предприятие
«Алматинское хореографическое училище
имени Александра Селезнева»
Министерства культуры и спорта Республики Казахстан**

Принята решением
Педагогического совета № 3
от «_12_» января 2021 года

Утверждено
И.о. директора
Алматинского хореографического
училища имени А. Селезнева

М.О. Кучеев



**Стратегическая программа развития
Республиканского государственного казенного предприятия
Алматинское хореографическое училище имени Александра Селезнева
Министерства культуры и спорта Республики Казахстан
на 2021-2025 годы**

Содержание

1. Введение.	
1.1. Общая характеристика предприятия.	3
1.2. Историческая справка	3
1.3. Анализ текущей ситуации.....	9
2. Видение, миссия, стратегическая цель, ключевые ценности	13
3. Позиционирование на рынке образования PESTLE и SWOT анализы	15
4. Стратегия	29
5. Стратегическая программа развития Алматинского хореографического училища имени А. Селезнева на 2021-2025 годы	43
6. Перечень программных документов и нормативных правовых актов.....	80

1. Введение

1.1. Общая характеристика

Наименование организации: Республиканское государственное казенное предприятие «Алматинское хореографическое училище имени Александра Селезнева» Комитета культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан

Год основания: 1934

Организационно-правовая форма: Республиканское государственное казенное предприятие

Юридический адрес: Республика Казахстан, 050012 г. Алматы, Алмалинский район, ул. Масанчи, 67 (филиалов нет)

Государственная лицензия: серия АБ № KZ 17LAA00005230 от 07 июля 2015 года без ограничения срока

Устав, утвержден приказом председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 16 февраля 2015 года №175.

1.2. Историческая справка

Алматинское хореографическое училище имени Александра Селезнева, первое в Республике профессиональное учебное заведение – первая казахская балетная профессиональная школа, которая более 80 лет дает базовое хореографическое образование артистам балета и артистам ансамбля танца. Открытое в 1934 году, училище стало кадровой базой для балетных трупп Казахского национального театра оперы и балета имени Абая (1936), Государственного академического театра танца Республики Казахстан под руководством Б.Аюханова (1967), Национального театра оперы и балета им. К.Байсеитовой (2000), ТОО «Театр «Astana Ballet» (2012), Государственного театра оперы и балета «Астана Опера» (2013), а также ансамблей народного танца «Салтанат», «Алтынай», «Наз», «Гульдер» и многих других.

Среди основателей Училища - выдающиеся танцовщики, основоположники казахского профессионального хореографического искусства и образования. Традиции, заложенные корифеями Александром Селезневым, Шарой Жиенкуловой, Сарой Кушербаевой в училище достойно претворяются в жизнь. Среди выпускников училища звезды с мировой славой: Наталья Чеховская и Надежда Грачева народные артисты России, Дмитрий Тубольцев и Алла Бураканова солисты Большого театра, народные и заслуженные артисты Казахской ССР Д.Абиров, З.Райбаев, Б.Аюханов, И.Манская, Р.Сажиева, А.Асылмуратов, С.Тулусанова, З.Акбарова, М.Мальбеков, Л.Ли, М.Кадырова и мн. др.

Училище - уникальное учебное заведение моно профильного характера. Подготовка специалистов в течение 80 лет осуществляется только по одной специальности – «Хореографическое искусство» квалификации «Артист балета» со сроком обучения 7 лет 10 мес. и квалификации «Артист ансамбля танца» со сроком обучения 2 года 10 мес. Контингент обучающихся училища – дети возраста от 9 до 18 лет. Количественный состав контингента за годы независимости был максимально сохранен, с 2017 года идет спад

количественного состава в связи с открытием Казахской национальной академии хореографии:

1991-2000 – 485 студентов

2000-2010 – 450 студентов

2010-2015 – 480 студентов

2015-2020 - 380 студентов

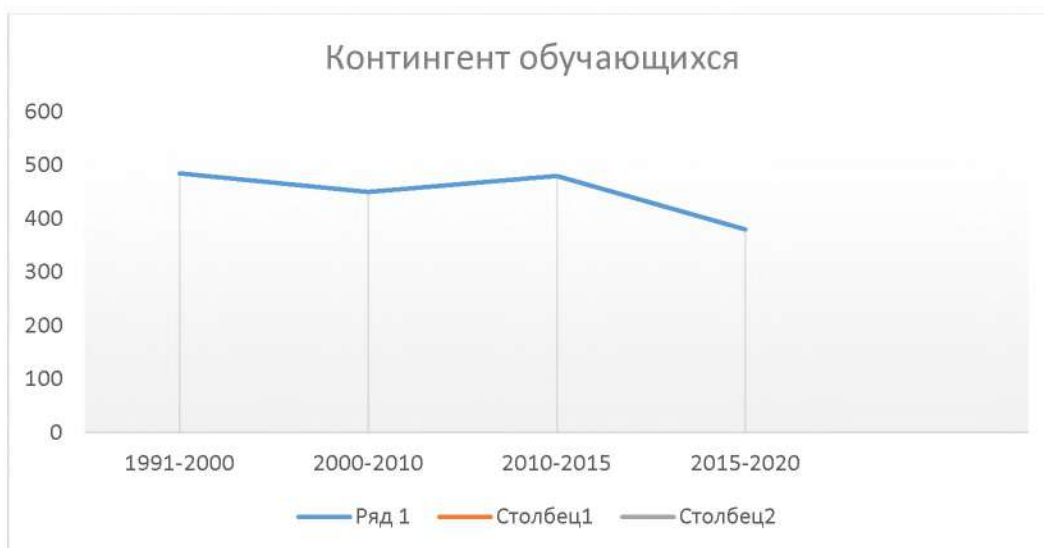


Рисунок 1- Средний контингент обучающихся

За годы творческой деятельности Училище подготовило огромную плеяду известных артистов балета, из них народными артистами стали более 10 человек, заслуженными артистами более 50, многие выпускники имеют звания «Заслуженный деятель РК», «Отличник образования», «Заслуженный работник культуры», являются лауреатами международных конкурсов и фестивалей, таких как Международный конкурс артистов балета имени Майи Плисецкой (Россия), Международный конкурс артистов балета в Варне (Болгария), Международный конкурс артистов балета «Арабеск» (Пермь, Россия), «Prix de Lausanne» (Швейцария, Лозанна), Международный конкурс артистов балета «Ваганова–Prix» (Санкт-Петербург, Россия), Международный конкурс артистов балета им. Сержа Лифаря (Украина, Киев) и др.

За годы независимости Училище подготовило 494 лауреатов международных конкурсов. С каждым годом наращивается конкурсный потенциал конкурентоспособности школы казахстанского балета: 1991-1996 – 2 лауреата, 1996-2000 – 25 лауреатов, 2000-2005 – 64 лауреата, 2005-2010 – 145 лауреатов, 2010-2015 – 108 лауреатов, 2015-2020 – 150 лауреатов.



Рисунок 2 – Лауреаты международных конкурсов

Именно с обретения независимости страны, Училище становится центром учебно-методической работы профессионального хореографического образования Казахстана. В период становления казахстанской национальной балетной школы 1991-1995 годы в Училище впервые в образовательную программу введены новые дисциплины: «Современная хореография», «Восточный танец». Впервые принято решение о создании Высшей школы хореографии по подготовке педагогов-хореографов и балетмейстеров, открытие которой, осуществлено, уже в 1994 году на базе АХУ имени А.В. Селезнева. В этот же период были сделаны первые шаги в области международного сотрудничества. Впервые, казахстанские учащиеся балетной школы показали свое мастерство перед искушенной Европейской публикой. Успехи гастрольного турне по королевству Лихтенштейн, Швейцарии, Австрии отмечены в зарубежной печати.



Рисунок 3 – Развитие основных видов деятельности училища в период с 1991-1996 годы

С 1996 году по всей Республике начинают функционировать Учебно-методические объединения. С этого времени Училище становится основным координатором по разработке и внедрению национальных методик по созданию казахстанской национальной балетной школы.

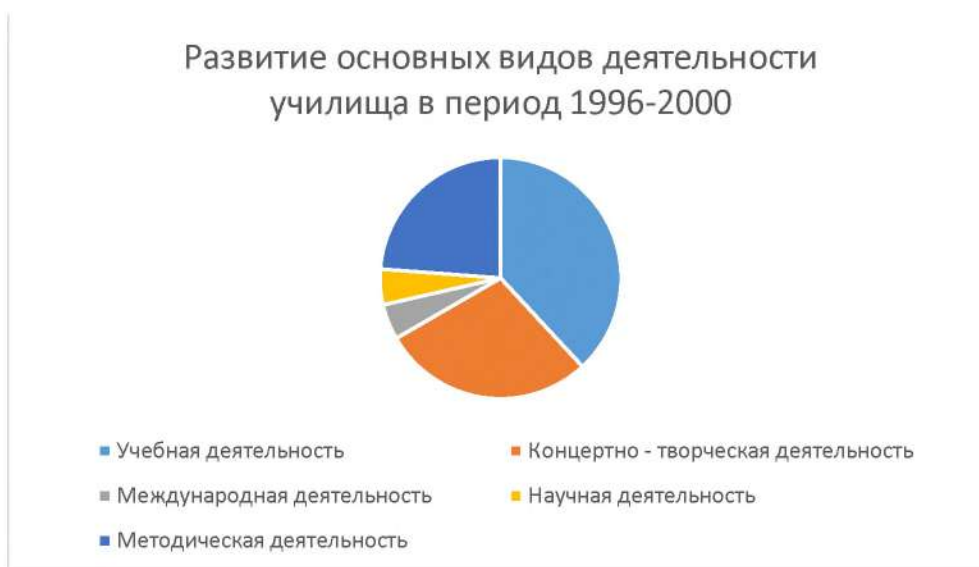


Рисунок 4 - Развитие основных видов деятельности Училища в период с 1996-2000 годы

В период с 2000 по 2005 годы Училище в целях профессиональной ориентации и пропаганды балетного искусства начинает активную гастрольную деятельность по областным центрам Республики. В этот же период совершены гастрольные туры по союзным Республикам Кыргызстан и Узбекистан, а также налажены первые контакты со странами Восточной Азии – Японии и Кореи.

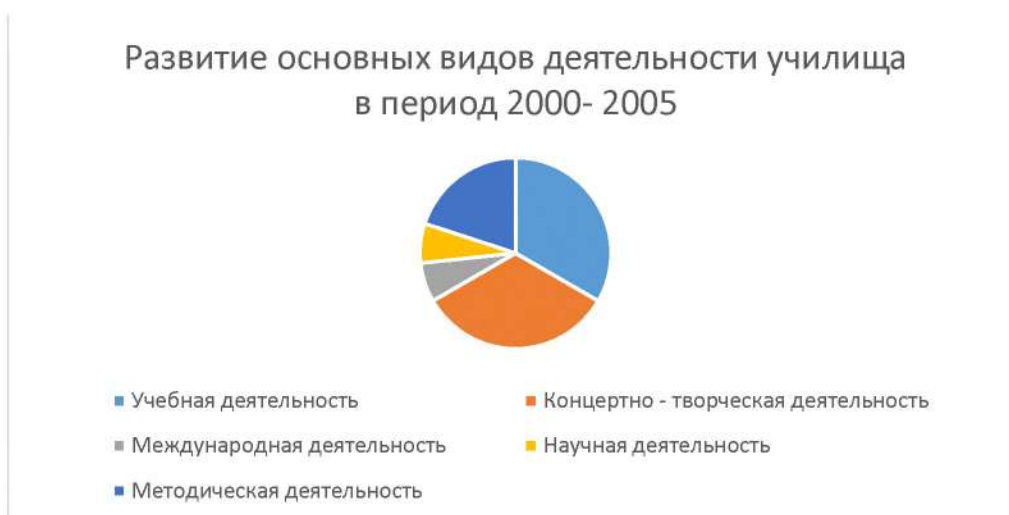


Рисунок 5 - Развитие основных видов деятельности Училища в период с 2000-2005 годы

В период с 2005 по 2010 годы студенты Училища начинают активно привлекаться в качестве артистов балетной труппы ГАТОБ им. Абая. Стали традиционными выступления студентов в классических спектаклях «Щелкунчик», «Лебединое озеро», «Спящая красавица» П. Чайковского. На сцене учебного театра стали осуществляться постановки классических балетов силами учащихся Училища. Такие спектакли как «Тщетная предосторожность» Гертеля, «Танцы часов» А. Понкьелли, концертного номера «Умиравший лебедь» Сен-Санса и другие шедевры классического балетного наследия стали показателем высочайшего профессионализма казахстанской балетной школы.

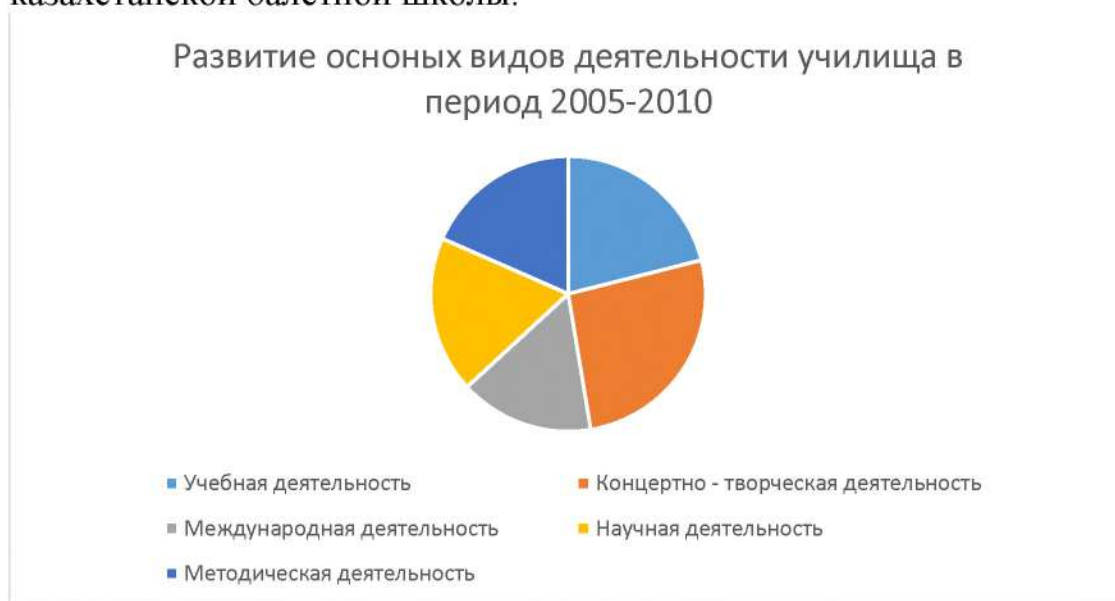


Рисунок 6 - Развитие основных видов деятельности училища в период с 2005-2010 годы

Период с 2010 по 2015 годы ознаменован взлетом творческого потенциала коллектива училища. В 2010 году в Училище открыт театр юных артистов балета «Өрлеу». Имеено с этого времени значительно расширился концертно-творческий репертуар учебного заведения: поставлены первые детские национальные спектакли «Ер-тостик» (либретто Д.Накипов, муз. Б.Дальденбай, постановка Г.Адамовой), «Возрождение» (проект Д.Накипова, постановка М.Кадыровой, музыка Е.Кусенова), шедевры классического балета одноактный балет «Шопениана» (хореография Фокина, муз. Ф.Шопена), «Дон-Кихот» Минкуса, «Классическая симфония С.Прокофьева» в хореографии М. Лавровского и др.

Впервые в истории балетного искусства на базе Училища организован Международный конкурс хореографических учебных заведений «Өрлеу», который регулярно проводится с периодичностью раз в 2 года. По отзывам компетентного международного жюри, в состав которого в разные годы входили народный артист СССР Р.Бапов, заслуженный артист РСФСР и РК Ю.Васюченко, народная артистка Узбекистана Г.Хамраева, заслуженный артист Венгерской республики Д.Харангозо, директор ассоциации Японского балета Кацухиро Кодама, конкурс является авторитетной профессиональной

площадкой для преподавателей, методистов, будущих артистов из 11 стран мира. Этот конкурс стал значительным событием в культурной жизни Казахстана и привнес неоценимый вклад в развитие мирового хореографического искусства.

С 2010 года активизируется и научно- и методическая деятельность преподавателей и студентов. С 2010 по 2020 годы проведено 17 научно-практических конференций, по итогам которых выпущены сборники докладов с видеоматериалами гала-концертов и мастер-классов, проведенных в рамках данных проектов.

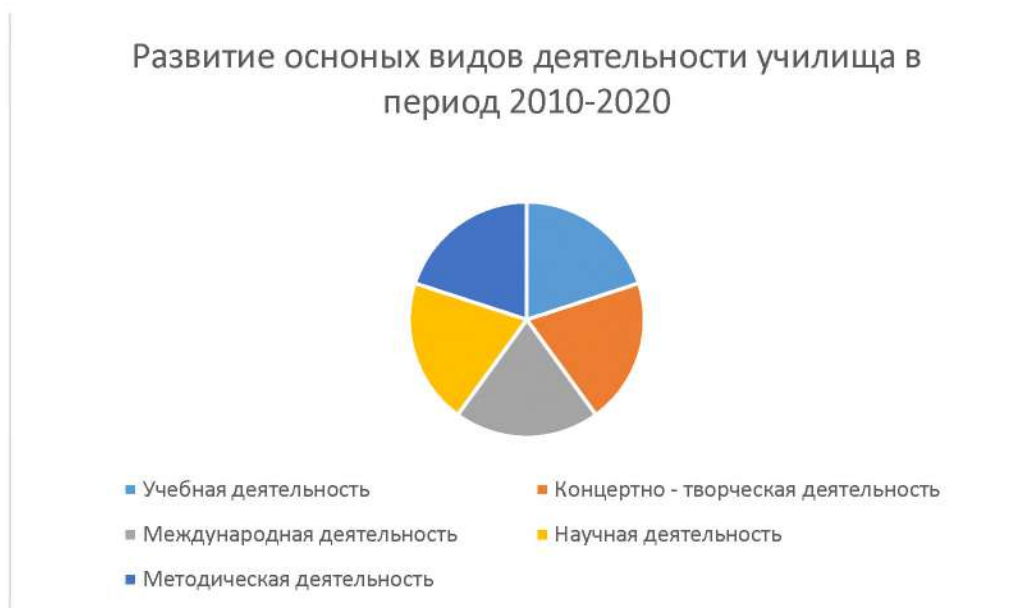


Рисунок 7 - Развитие основных видов деятельности училища в период с 2010-2020 годы

За 86 лет училище подготовило около 2000 выпускников, из которых более 500 стали лауреатами и дипломантами престижных республиканских и международных конкурсов и фестивалей.

Яркую страницу в историю балетного искусства суверенного Казахстана вписали выпускники училища: Л.Альпиева, заслуженная артистка РК, заслуженные деятели РК Д.Сушков, К.Саркытбаева, С.Рахмедова, Г.Курмангожаева, Г.Усина, Г.Курбанова, ведущие солисты и лауреаты конкурсов А.Жексенбек, Я. Мергалиев, А.Закан, братья Сарсенбаевы, Ж.Тукеева, Ф.Буриев и др. Многие выпускники прославляют своим творчеством балетную школу Казахстана на мировых сценах: К.Ахмедьяров (Франция), М.Мизинская (Венгрия), Т.Тен (Италия), Н.Абугалиев, А.Богов (США), Ж.Атымтаев (Англия), О.Тарланов (Германия), Е.Хисамудинов (Корея).

Сегодня Училище активно сотрудничает с общественными организациями, фондами, учебно-методическими объединениями. Хочется отметить, что учебное заведение стало единственным в Казахстане и Центральной Азии действительным членом УМО хореографического искусства России.

За последнее десятилетие была восстановлена система повышения квалификации. С 2000 года Училище активно сотрудничает с ведущими хореографическими школами России. Ежегодно преподаватели специальных дисциплин проходят повышение квалификации в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске и Перми.

Алматинское хореографическое училище имени А.Селезнева видит свое реальное участие в развитии казахстанских культурных кластеров через создание разветвленной образовательной инфраструктуры, разработку инновационных технологий по специальностям ТиПО в области хореографического искусства, интеграцию и синтез теории, методики и практики, развитие социального партнерства всех заинтересованных сторон.

Важнейшим звеном обучения учащихся является исполнительская концертно-творческая деятельность. Выпускники училища и педагоги своим трудом - выступлениями на сцене активно формируют культуру страны, работая и в глубинках, и в ведущих театральном-концертных учреждениях Казахстана, а также, в ближнем и дальнем зарубежье.

Понимая свою роль крупного центра культуры Казахстана, училище активно реализует свой творческий потенциал в просветительской и профессионально ориентационной работе: будущие артисты несут искусство в массы, концертируя по городу и области в школах, госпиталях, домах инвалидов и ветеранов труда, в высших учебных заведениях и воинских частях. Так юным артистам прививается любовь к сцене, публике и исполнительская культура. Ежегодно училище проводит свыше 100 творческих проектов. Выступает в правительственных концертных программах и ответственных мероприятиях государства.

Сегодня смело говорить о том, что Алматинское хореографическое училище имени Александра Селезнева по праву заняло одну из первых мест среди ведущих балетных школ мира и является лучшей школой Казахстана и Центральной Азии.

1.3. Анализ текущей ситуации

Алматинское хореографическое училище - монопрофильное учебное заведение, осуществляющее подготовку артистов балета со сроком обучения 7 лет 10 месяцев. Специфика учебного процесса заключается в непрерывной, безальтернативной двухступенчатой системе академического образования в области классического танца.

В Училище реализуются два уровня образования:

- основное среднее образование;
- техническое и профессиональное образование.

Следует отметить, что противоречия действующего законодательства и практика подготовки артистов балета доказывает **НЕТИПОВОЙ СТАТУС** Алматинского хореографического училища как образовательного учреждения.

Таблица 1

Основные противоречия действующего законодательства и практики подготовки артистов балета	
Закон об образовании Республики Казахстан	
<p>Статья 12. Уровни образования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) дошкольное воспитание и обучение; 2) начальное образование; 3) основное среднее образование; 4) среднее образование (общее среднее образование, техническое и профессиональное образование); 5) послесреднее образование; 6) высшее образование; 7) послевузовское образование. 	<p>В училище реализуются два уровня образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основное среднее образование - техническое и профессиональное образование
<p>Статья 40. Организации образования</p> <p>4. Организации образования в зависимости от реализуемых образовательных программ могут быть</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) дошкольные организации; 2) организации среднего образования (начального, основного среднего, общего среднего); 3) технического и профессионального образования; 4) послесреднего образования; 5) высшего образования; 6) высшего и послевузовского образования; 7) специализированные организации образования; 8) специальные организации образования; 	<p>В Училище реализуются три типа образовательных программ основного среднего, технического и профессионального образования, специализированного образования, что с одной стороны придает училищу уникальность построения образовательного процесса, с другой стороны усложняет процесс регламентирования учебного процесса</p>

В соответствии со ст. 40 Закона об образовании организации образования делятся на типы в зависимости от реализуемых образовательных программ. Деятельность каждого типа организации регламентируется Типовыми правилами деятельности организации образования соответствующих типов, утвержденными приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года № 595.

Училище, в отличие от всех организаций ТиПО, реализует одновременно три типа образовательных программ: основного среднего, технического и профессионального, специализированного хореографического образования, что с одной стороны придает Училищу уникальность построения образовательного процесса, с другой стороны усложняет процесс регламентирования учебного процесса.

Прием в хореографическое Училище на специальность артист балета осуществляется на базе начального образования, на конкурсной основе, в возрасте 9-10 лет. При зачислении особый акцент ставится на физиологические и анатомические особенности строения тела. Зачисляются лица, обладающие исключительными (выдающимися) физиологическими данными (особые способности опорно-двигательного аппарата и

музыкальными данными). Правила приема включают перечень 70 заболеваний, которые ограничивают прием (на сегодняшний день перечень заболеваний, препятствующий получению хореографического образования разработан и утвержден педагогическим советом Училища). По окончании первой ступени, совпадающей с приобретением среднего обязательного образования и начального профессионального образования, обучающиеся, сдавшие промежуточную аттестацию переводятся на вторую ступень - ТиПО.

Следует отметить еще одну особенность построения учебного процесса, это отсутствие теоретической формы обучения по специальным дисциплинам, весь процесс обучения ориентирован на формирование основного инструмента артиста балета – тела, к которому предъявляются очень специфические требования. Весь 8-летний курс обучения ориентирован только на практическую подготовку с прохождением производственной практики с первого года обучения.

Школа-интернат

При Училище функционирует школа-интернат, которая выделена в отдельную структурную единицу (ввиду непрерывной системы обучения). Но требуется внесение изменений ППРК от 30.01.2008 года №77 «Типовые штаты работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» как «интернат при Училище» и дополнительно включить в штат единицы врача, мед.сестры, воспитателей, поваров, так как в Училище обучение ведется по специализированным программам для детей в возрасте от 9 лет, вид обучения достаточно травмоопасен и проживание в интернате круглосуточное.

Следует обратить внимание и на нормы питания, утвержденные ППРК от 12.03.2012 года за №320 «Правила предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь». Нормы питания для детей Училища, намного меньше, заложенных для детей специализированных школ-интернатов: хлеб на 100 гр., мясо на 300, фрукты на 400 и т. д. Следует отметить, что до сих пор не разработана таблица рациона питания, необходимого для обучающихся в хореографическом училище.

Таблица 2

Наименование	Приложение 10 Норма на одного ребенка граммов в день в специализированных интернатных организациях образования для одаренных детей	Приложение 4 Норма на одного ребенка граммов в день в интернатных организациях	Разница
Хлеб ржаной	250	150	-100
Хлеб пшеничный	300	200	-100
Мука пшеничная	30	35	+5
Мука картофельная	5	3	-2

Крупа, бобовые, макаронные изделия	125	75	-50
Мед	20	-	-20
Картофель	390	400	+10
Овощи и другая зелень	680	470	-210
Фрукты свежие	660	250	-410
Фрукты сухие	15	15	-
Соки	500	200	-300
Кондитерские изделия	60	25	-35
Сахар	120	70	-50
Масло сливочное	40	50	+10
Масло растительное	18	18	-
Яйцо (штук)	1	1	-
Молоко, кисломолочные продукты	450	500	+50
Творог	70	70	-
Мясо	390	100	-290
Птица	30	30	-
Рыба и сельдь	90	110	+20
Колбасные изделия	10	25	+15
Сметана	20	10	-10
Сыр	15	12	-3
Чай	2	0,2	-1,8
Кофе	2	4	+2
Какао	2	2	-
Соль	15	8	-7
Специи	2	2	-
Дрожжи	1	1	-

Кадровый потенциал

Большой проблемой на сегодняшний день стоит кадровый ресурс Училища. Ощущается острый дефицит в преподавателях специальных дисциплин и концертмейстерах. В штате всего 34 специалиста на 137 групп обучающихся, преподаватели работают на пределе своих возможностей. Проблема дефицита кадров - это проблема не одного дня и причина: отсутствие льготной пенсии по 20-летней выслуги лет. Артисты балета, вынуждены работать в театрах, чтобы заработать свою пенсию. Балет – искусство молодых.

Развитие инфраструктуры

Говоря о развитии инфраструктуры, конечно, необходимо отметить острую нехватку комнат для проживающих в Интернате, балетных залов для проведения полноценных репетиций, аудиторий для проведения учебных занятий.

На балансе учебного заведения числится 7-ми этажный корпус 1976 года постройки, в котором расположен Интернат и учебные аудитории, кабинеты администрации, медицинский комплекс и столовая. Вся инфраструктура требует капитального ремонта.

В планах Училища снос долго стоящего здания общежития на 170 мест. Строительство, которого запланировано на период 2014-2015 года. Согласно Актам выполненных работ, построены: подвал и 2 надземных этажа железобетонных конструкций, что ориентировочно составляет около 15% СМР от общего строительного объема. Из-за необоснованных нарушений сроков строительства со стороны Подрядчика, объект в течение 36 месяцев незащищен от погодных-климатических условий, атмосферных осадков, что привело к разрушению фактически недостроенного здания.

В настоящее время СМР приостановлены в виду многочисленных нарушений и отклонений в части отступления от проектных решений и требований СНиП РК 5.03-37-2005. Имеется Предписание ГАСК о демонтаже железобетонных конструкций до отметки +0. Ведутся разбирательства.

Демонтаж всего недостроенного объекта в сумму 20000 тыс.тенге. Выделение средств на капитальный ремонт существующего здания с благоустройством прилегающей территории на сумму 300 000тыс.тенге.

Минусы данного решения:

- не возможность увеличения контингента обучающихся;
- не возможность улучшения жилищно-бытовых условий обучающихся;
- не возможность решить проблемы с дефицитом учебных аудиторий, балетных залов.

2. Видение, миссия, стратегическая цель, ключевые ценности

Училище осуществляет деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным приказом председателя Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан от 16 февраля 2015 года №175.

Предмет и цели деятельности: удовлетворение социально-экономических потребностей общества в квалифицированных специалистах в области хореографического искусства.

Основными видами деятельности училища являются:

- 1) подготовка специалистов в области хореографического искусства;
- 2) удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственно-духовном развитии с приобретением профессионального образования и квалификаций в области хореографии;

3) создание условий для изучения культуры, обычаев, традиций казахского народа и других народов и национальностей, проживающих в Казахстане;

4) изучение, сохранение и пропаганда общего хореографического наследия во всех без исключения жанрах хореографии, развитие классических, народных, современных и национальных школ танца, а также всех авторских, интеллектуальных и художественно - творческих новаций, направлений и трудов, ставших значимыми произведениями и открытиями в области отечественного и мирового хореографического искусства;

5) переобучение и повышение квалификации специалистов в области хореографического искусства;

6) установление общих и частных творческих, партнерских и деловых контактов, связей с Хореографическими

7) организациями и театрально-зрелищными предприятиями, учреждениями образования, с деятелями хореографического искусства Казахстана, а также с деятелями хореографического искусства зарубежных государств;

8) участие в международных конкурсах, смотрах и фестивалях;

9) постановка концертных номеров, концертных программ и спектаклей учащимися и преподавателями Училища, а также с участием приглашенных ведущих балетмейстеров Казахстан и зарубежных государств;

10) в целях пропаганды хореографического искусства Казахстана организация и проведение гастрольных поездок учащихся и преподавателей по регионам Казахстана, в зарубежные государства.

Для реализации уставной деятельности решением педагогического совета училища № 3 от «12» января 2021 года принята Стратегическая программа развития Училища на 2021-2025 годы, в которой определены:

Миссия: мы готовим современное поколение артистов балета и танца, мы сохраняем, развиваем и приумножаем традиции и создаем новые методики казахстанского хореографического искусства для глобальной мировой культуры.

Видение: Алматинское хореографическое училище имени А.Селезнева – признанный в Казахстане и за рубежом лидер по подготовке высокопрофессиональных специалистов в области хореографического искусства, ведущий инновационный центр в области хореографического образования.

Стратегическая цель: стать центром учебно-методического, концертно-творческого подразделения страны, кластером инновационной образовательной сферы по специальности хореографическое искусство, через продуцирование знаний и развитие творческого потенциала личности, общества и государства в целом в условиях коммуникативно-информационной среды Казахстана.

Стратегическое направление: переход всех составляющих образовательного процесса на качественно новый уровень путем

усовершенствования и обобщения имеющегося опыта образовательной системы профессионального хореографического образования, внедрения новых инновационных технологий, обеспечивающих возможность проведения критической самооценки, позволившей найти эффективные пути решения поставленных задач в целях получения качества образовательных услуг.

Ключевые ценности учебного заведения опираются на основные стратегемы стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года.

Рост, развитие, результат – это умение ставить четкие и высокие цели, оптимально реализовывать инициативы, нести ответственность за достижение результатов и успехов всего коллектива.

Корпоративная социальная ответственность и брендинг - осознание корпоративной гражданской позиции всех заинтересованных сторон, формирующей ответственность за развитие учебного заведения, способствующей улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, развитию корпоративного бренда, а также расширению конструктивных партнерских связей

Последовательность, порядочность, честность и доверие - быть приверженным к последовательной и честной позиции в отношении себя, партнеров, коллег, с опорой на прочные моральные принципы и этические нормы.

Лидерство - создание эффективного лидерства заключается в продумывании миссии училища, ее определении и установлении, четко и наглядно. Наша задача - воспитание лидеров, сочетающих в себе высокий профессионализм, креативность, стремление к успеху, умение вести за собой людей к общей цели на благо государства, общества, человечества

Проактивность, инициатива - проявление инициативы, ответственности, предвидение потребностей общества, создание новых трендов и работа на опережение

Синергия сотрудничества во имя успешного развития - процесс, когда сотрудничество внутри училища, а также внешние связи с партнерами и клиентами, в итоге дает результат, качественно превосходящий эффект простого сложения отдельных компонентов.

3. Позиционирование на рынке образования PESTLE и SWOT анализы

3.1. Анализ рынка образования

Глобальные тенденции развития образования:

- ❖ Гуманизация образования
- ❖ Интеграция образования
- ❖ Стандартизация образования
- ❖ Демократизация
- ❖ Информатизация и компьютеризация образования (MOOC - massive open

o
n
l
i
n

- ❖ Фундаментализация образования
- ❖ Технологизация образования
- ❖ Ориентация на непрерывное образование
- ❖ Автономизация учебных заведений (повышение доли финансирования со стороны предприятий)
- ❖ Динамичность смены программ образования

3.2. Тенденции развития образования в ЕАЭС

- ❖ Оптимизация численности вузов
- ❖ Отсутствие роста доли расходов на образование со стороны государства
- ❖ Формирование государственного заказа на подготовку специалистов в приоритетных областях деятельности
- ❖ Внедрение принципов Болонского процесса (ТиПО, магистратура, PhD)
- ❖ Интернационализация

3.3. Тенденции развития образования в Казахстане

- ❖ Оптимизация количества учебных заведений
- ❖ Устойчивый рост спроса на качественное высшее образование
- ❖ Программа развития ТиПО (бесплатное получение первой профессии)
- ❖ Слабый приток преподавателей новой формации
- ❖ Рост потребности
- ❖ Усиление международной и внутренней конкуренции
- ❖ Отток абитуриентов в зарубежные учебные заведения
- ❖ Интернационализация учебных заведений

3.4. Ключевые проблемы образования в Казахстане

- ❖ Оторванность выпускников от реальной практики (работодатель должен принимать участие в подготовке студентов)
- ❖ Низкий уровень академической мобильности
- ❖ Патернализм
- ❖ Невысокий уровень развития интернационализации учебных заведений
- ❖ Низкая доля учебных заведений, входящих в мировые рейтинги
- ❖ Низкая эффективность исследований (степень цитируемости)
- ❖ Низкая степень инновационности
- ❖ Незрелость концепции предпринимательского учебного заведения
- ❖ Недостаточное количество преподавателей с учеными степенями

3.5. Глобализация образования

- ❖ Рост числа учебных заведений, имеющих международные аккредитации
- ❖ Изменения в рейтингах с учетом специфики регионов и появление новых рейтингов
- ❖ Доступность обучения в связи с расширением форматов (digital learning/цифровое обучение, blended learning/смешанное обучение и т.д.)
- ❖ Рост Executive Education (программы для управленцев)
- ❖ Ориентированность обучения на практику и общество (experiential learning/практическое обучение, service learning, выездные семинары)
- ❖ Образование в течение всей жизни (life-long learning)

3.6. PESTLE– анализ

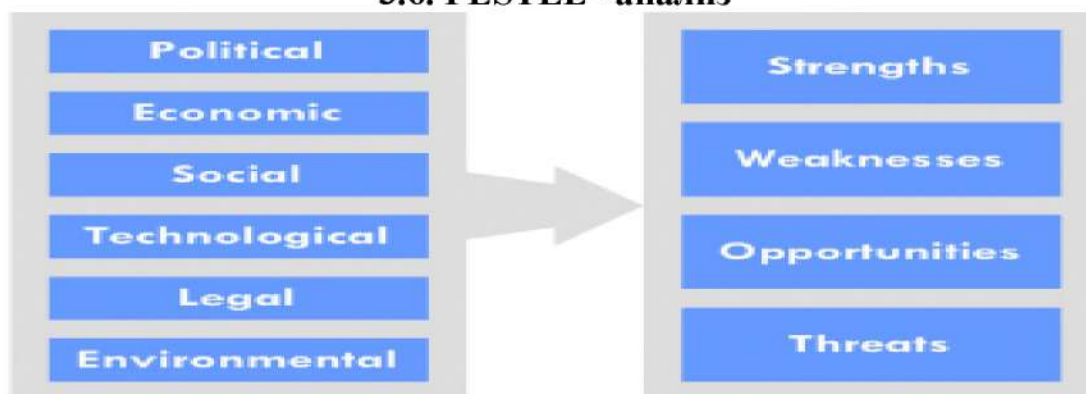


Таблица 3

Возможности	Угрозы
Political, Economic	
<ul style="list-style-type: none"> - Рост среднедушевого ВВП и численности среднего класса. - Членство в ЕАЭС. Смещение деловой активности в Азиатско-Тихоокеанский регион - Проведение универсиады в 2017 г. в г. Алматы - Проведение ЭКСПО-2017 в г. Астана - Алматы – финансовый центр ЕАЭС 	<ul style="list-style-type: none"> - Начало экономического кризиса - 2014-2017 и девальвация национальной валюты в 2015, 2016 годах. - Членство в ЕАЭС - Усиление образовательной конкуренции в стране и мире - Приход зарубежных, в т.ч. российских учебных заведений на рынок Казахстана
Social-culture	
<p>Осознание важности получения качественного образования. Бесплатное ТиПО с 2017 года.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение в течение всей жизни 	<ul style="list-style-type: none"> - Рост внешней миграции из страны: желающих и способных обучаться за рубежом, недоверие к качеству высшего образования в РК - Переход от поколений «X» и «Y» к «Z» с новыми требованиями, запросами к образованию, как возможный конфликт между существующими методами преподавания и «поколением –Z»
Technological	
<ul style="list-style-type: none"> - Создание ориентированных на личность учебных программ, - Создание ориентированных на предпринимательство образовательных курсов и институтов - Рост экономики знаний (инновационной экономики) 	<ul style="list-style-type: none"> - Отставание (фактический разрыв) образования (образовательных технологий) от потребностей экономики и общества
Legal	
<ul style="list-style-type: none"> - Принятие проекта закона «О благотворительной, спонсорской и меценатской деятельности» - Автономия учебных заведений 	<ul style="list-style-type: none"> - Сохранение правовых барьеров по приезду иностранных граждан для преподавания и обучения в Казахстане - Отсутствие нормативно-правовой базы для учреждения эндаумент-фонда учебных заведений
Environmental	
<ul style="list-style-type: none"> - Повышение внимания государства и общества к ухудшению экологической обстановки в стране и г. Алматы - Наличие программ, направленных на решение вопросов экологической безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> - Ухудшение экологической обстановки на глобальном и региональном уровнях

Таблица 4

3.7. SWOT-анализ. Конкурентный анализ

S (strength) – сильные стороны	W (weakness) – слабые стороны	O (opportunity) – благоприятные возможности	T (threat) – внешние угрозы
<p>Правовая форма</p> <p>Алматинское хореографическое училище имени А.Селезнева учебное заведение, имеющее статус профессионального учебного заведения по подготовке специалистов в области хореографии в Республике.</p> <p>Организационно-правовая форма – Республиканское государственное казенное предприятие.</p> <p>Училище по своей структуре учебное заведение с непрерывной системой подготовки кадров в области хореографии.</p>	<p>Нормативная документация (лицензия, устав) не в полной мере не отражает специфику деятельности учебного заведения.</p> <p>Устав Училища разработан на основе типового устава учебных заведений ТиПО.</p> <p>Отсутствует нормативная база (профессиональный стандарт, типовые правила деятельности учебных заведений сферы искусства и культуры, квалификационные характеристики, правила проведения оценки уровня профессиональной подготовленности (ОУПП) и т.п.)</p>	<p>Государственная поддержка</p> <p>Получение статуса первой ступени училища как специализированной хореографической школы для одаренных детей.</p> <p>Создание нормативной базы, регламентирующей деятельность учебных заведений сферы культуры и искусства на законодательном уровне.</p> <p>Разработка перечня заболеваний, препятствующих получению профессии в области хореографического искусства совместно с Министерством здравоохранения и социального развития</p> <p>Разработка Таблицы калорийности рациона питания при разных режимах тренировки совместно с институтом питания</p>	<p>Политическая, социальная, экономическая, демографическая нестабильность (вторая волна мирового кризиса; смена взглядов общества на систему ценностей, неопределённое политическое будущее стран ЕврАзЭС; законодательная инертность).</p> <p>Изменение организационно-правовой формы учебного заведения;</p> <p>Переход из республиканского в местный бюджет.</p> <p>Отсутствие финансирования с целью разработки нормативной базы, законодательная инертность.</p> <p>Рост конкурентоспособности школы-колледжа Казахской национальной академии хореографии</p>

Управленческая деятельность			
<p>В Училище функционируют различные коллегиальные органы, в том числе педагогический, художественный, методический советы, различного рода комиссии, профсоюзная организация.</p>	<p>Отсутствует четкая стратегия развития Училища. Отсутствует четкая организационная структура. Организационная структура училища не ориентирована на полное проникновение маркетинга. В руководстве слабо используются управленческие технологии (планирование, организация, мотивация и контроль). Отсутствует четкая стратегия по планированию ресурсов Училища. Отсутствует понятие корпоративная культура организации.</p>	<p>Использование современных методов управления, проектный подход, опыт реализации масштабных проектов. Оптимизация системы управления для обеспечения внедрения максимальной прозрачности процессов. Максимальное использование кадрового, студенческого потенциала в решении целей и задач училища; Внедрение системы корпоративного управления училищем Перевод делопроизводства Училища в систему СЭДО - автоматизированную систему электронного документооборота с целью реализации концепции «бесбумажного делопроизводства» Улучшение административного менеджмента за счет организации операционной деятельности Училища Создание четкой инфраструктуры училища Разработать маршрутные карты каждого подразделения. Появление новых эффективных методов управления в области образования</p>	<p>Отсутствие законодательной базы, регулирующей деятельность учебных заведений сферы искусства и культуры.</p>
Материальная база и информационные технологии			
<p>Училище имеет удобное стратегическое местоположение. Училище расположено в центре культурной столицы Казахстана Имеется собственный базовый учебный корпус со всей инфраструктурой (семиэтажное здание и учебный театр): Учебный театр на 400 мест, конферензал, 15 балетных залов для проведения</p>	<p>Материально-техническая база училища требует обновления (капитальный ремонт зданий, обновление ТСО, мебели, фортепиано и др.). Имеет место общий дефицит площадей, в первую очередь учебных аудиторий и репетиторий для студентов, при этом производственная загруженность</p>	<p>Положительная динамика экономического роста. Открытие при училище школы хореографии, школы дополнительного образования, высшей педагогической школы по специальности хореографическое искусство, а также центра обучения и повышения квалификации.</p>	<p>Появление на рынке образовательных услуг мощного конкурента с полноценной материально-технической базой. Экономическая незащищенность. Сокращение бюджетных</p>

<p>занятий по хореографии, кабинет информатики и фонотеки, видеотеки читальный зал, медицинский комплект, столовая и буфет, пошивочный цех и костюмерная. Созданы условия для реализации программы среднего обязательного образования: кабинеты физики, химии, лингвистические кабинеты, кабинет информатики, все аудитории для занятий по музыкальным дисциплинам оснащены фортепиано. Училище имеет интернат, соответствующий санитарным нормам, нормам противопожарной безопасности. Интернат училища является большим подспорьем для иногородних студентов и учащихся</p>	<p>мощностей училища составляет менее 60%. Необходима реконструкция Большого концертного зала (свет, сцена); увеличение репетиторного фонда для самоподготовки студентов; расширение аудиторной базы педагогической практики. Структурные подразделения училища и интернат не подключены к системе Интернет.</p>	<p>Осуществление связи родитель - организация образования - ребенок через дистанционное информационное оповещение об успехах ребенка</p>	<p>программ финансирования.</p>
<p>Библиотека Училища имеет достаточный фонд литературы (42 535 экз). Имеется государственная поддержка в части обеспечения училища бесплатными учебниками по общеобразовательным дисциплинам.</p>	<p>Библиотечный фонд не имеет электронного учета. Слабое обновление библиотечного фонда, недостаточное количество учебников на электронных носителях, недостаточное количество профильных учебников на государственном языке. Слабо развита информатизация образования</p>	<p>Электронный учет всего библиотечного фонда. Организация электронной библиотечной базы республиканского значения Пополнение библиотечного фонда электронными учебниками; оцифровка нотного и музыкального материала.</p>	
<p>Кадровая политика</p>			
<p>Училище обладает мощным педагогическим потенциалом, огромной методической и интеллектуальной базой. Укомплектованность кадрами 100%, из них в штате 70%. Все преподаватели имеют базовое образование, 34,0% преподавателей ведут занятия на государственном языке.</p>	<p>УЧР технологии не используются при работе с кадрами. Ресурсные показатели в области кадрового потенциала низкие: разрыв поколений, дефицит в квалифицированных специалистах; В работе с кадрами не используется мотивационный менеджмент (<i>сопричастность</i> (соучастие) через развитие сотрудничества,</p>	<p>Возможность профессионального роста: стажировки и повышение квалификации в республике и за ее пределами; обучение в магистратуре, докторантуре без отрыва от производства; ежегодные обучающие семинары, курсы, мастер-классы с участием видных представителей сферы образования, искусства и менеджмента на базе училища. Возможность творческого роста: участие</p>	<p>Отток квалифицированных кадров в Астану, за рубеж, из системы технического и профессионального образования, вызванный несоответствием между уровнем оплаты труда в отрасли и средним</p>

<p>Доля преподавателей с первой и высшей категорией 63%.</p> <p>Доля преподавателей прошедших повышение квалификации 97%.</p> <p>Доля преподавателей, подготовивших лауреатов республиканских и международных конкурсов 54%.</p> <p>Относительное постоянство состава работающих в Училище.</p>	<p>партнерства) в управлении,</p> <p>Высокая доля преподавателей пенсионного возраста свыше 25%;</p> <p>Низкий процент преподавателей, владеющих иностранными языками 0,1%;</p> <p>Доля, публикующих учебные, научные, методические работы менее 20%;</p> <p>Доля преподавателей не владеющих компьютером 0,1%.</p> <p>В Училище не налажена система эффективного использования мастерства и способностей кадрового потенциала.</p> <p>Слабая публикационная активность, низкий показатель научной и методической активности.</p> <p>Инертность мышления и консерватизм значительной части преподавательского состава.</p> <p>Слабое участие преподавателей в конкурсах на получение государственных, международных научных и творческих грантов; в научно-исследовательской работе.</p> <p>Невысокая заработная плата. Слабо развитый социальный пакет.</p> <p>Отсутствие финансирования курсов повышения квалификации со стороны МКС РК</p> <p>Слабо развиты условия для личностного роста преподавателей и студентов (продвижение творческих, научных инициатив).</p> <p>Работники училища не заинтересованы в стратегических</p>	<p>в семинарах, конференциях, конкурсах, фестивалях в республике и за ее пределами; продвижение творческих проектов, публикация учебных, методических, научных, творческих разработок в области образования, искусства и культуры; участие в республиканских и международных проектах по созданию учебников сферы культуры и искусства.</p> <p>Повышение мотивации (премии, частичные выплаты расходов связанная с повышением квалификации, творческих командировок и т.п, поощрения от администрации и уполномоченного органа соответствующей сферы, карьерный рост)</p> <p>Активизация деятельности преподавателей в конкурсах на получение государственных грантов.</p> <p>Четкое разделение ролей и ответственностей для всех групп сотрудников.</p> <p>Обеспечение конкурентного уровня оплаты сотрудников. Внедрение системы нематериального стимулирования.</p> <p>Преодоление инертности мышления за счет формирования новой системы ценностей и кадрового обновления.</p> <p>Организация бизнес-курсов для всех групп преподавателей и студентов</p> <p>Поощрение публикационной активности.</p>	<p>уровнем заработной платы в стране.</p> <p>Смена места работы в связи с переездом в столицу с дальнейшим трудоустройством; переход в иные организации с более высоким уровнем дохода.</p> <p>Преподаватели совмещают работу в нескольких организациях, что приводит к снижению качества выполняемой работы и сокращению штатных работников.</p> <p>Низкая мотивация (отсутствие социального пакета, незащищенность, низкая заработная плата, отсутствие жилья).</p> <p>Экономия бюджетных средств, сокращение штатного расписания.</p> <p>Отсутствие индексации заработной платы в сравнении с международными стандартами для привлечения высококвалифицированных специалистов; недостаточное количество на рынке</p>
---	--	---	---

	<p>изменениях учебного заведения и не стремятся оказать какую-либо помощь руководству. Доля занятых в управлении Училищем составляет менее 30%.</p> <p>Имеют место противоречия в видении перспектив и направлений стратегического развития между сотрудниками и руководством.</p> <p>Низкий статус профессии педагога</p> <p>Недостаточное качество подготовки педагогических кадров</p> <p>Дефицит высококвалифицированных педагогических кадров</p>	<p>Привлечение в училище ведущих специалистов из республики, России и зарубежья.</p> <p>Повышение эффективности использования трудовых ресурсов;</p>	<p>труда профессиональных преподавателей по специальностям хореографического искусства</p> <p>Недостаточность стремления к самообразованию и профессиональному росту педагогических кадров</p>
Образовательная деятельность			
<p>Училище ведёт подготовку специалистов по специальности Хореографического искусства: по двум уровням: среднее основное образование с начальным профессиональным образованием и техническое профессиональное образование.</p> <p>Огромный опыт на рынке образовательных услуг (более 80 лет). Крепкие традиции.</p> <p>Выпускники – известные личности, артисты балеты, хореографы с мировым именем, в том числе народные артисты СССР и РК 10 человек, заслуженные артисты РК – 50, многие выпускники имеют звания «Заслуженный деятель РК», «Отличник образования», «Заслуженный работник культуры», являются докторами, кандидатами наук, профессорами, доцентами. Училище подготовило свыше 494</p>	<p>Недостаточная мобильность, слабое реагирование на запросы общества и международного рынка по подготовке специалистов новых квалификаций в сфере искусства.</p>	<p>Доступность образования ТиПО. Обучение в течение всей жизни. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации педагогических работников.</p> <p>Повышение конкурентоспособности образования</p>	<p>В условиях высокой конкуренции недостаточно обширный рынок реализации образовательных услуг.</p> <p>Потеря ориентации в потребностях рынка труда (возможность перенасыщения рынка труда определенными специалистами и как следствие безработица).</p> <p>Ухудшение качества образования</p>

<p>лауреатов конкурсов.</p> <p>Отрегулированный учебный процесс. Организация учебного процесса ведется в строгом соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан и локальными документами училища.</p> <p>Обучение ведется в соответствии с лицензией Серия АБ № КЗ 17ЛАА00005230 от 07 июля 2015 года без ограничения срока по специальности 0408000 «Хореографическое искусство» и квалификациям артист балета и артист ансамбля танца.</p> <p>При Училище функционирует театр юного зрителя имени Ш.Жиенкуловой, с обширным концертным репертуаром.</p> <p>При училище открыты подготовительные группы для занятий хореографией.</p> <p>Обучение ведется на государственном и русском языках.</p> <p>Обучение осуществляется по государственному заказу.</p> <p>Обеспеченность учебного процесса всей учебной, методической, учебно-нормативной литературой составляет 100%</p>	<p>Недостаточно эффективная система контроля функционирования качества знаний.</p> <p>Отсутствует тотальный менеджмент качества.</p> <p>Классические методы подготовки специалистов, боязнь введения новых форм обучения.</p> <p>Низкий уровень внедрения в учебный процесс инновационных методик и технологий, современных компьютерных программ, технических средств обучения.</p> <p>Образовательная деятельность Училища не сориентирована на тотальный менеджмент качества, не введена система менеджмента качества.</p>	<p>Получение приложения к лицензии на подготовку специалистов с учетом запросов рынка труда артист современного танца, артист спортивно-бального танца.</p> <p>Открытие курсов подготовки специалистов по современным танцам, бальным и спортивным танцам.</p> <p>Переход делопроизводства Училища в автоматизированную систему электронного документооборота с целью реализации концепции «безбумажного делопроизводства».</p> <p>Проведение аккредитации Училища.</p> <p>Реализация комплекса мероприятий по развитию политики трёхязычия. Стимулирование использования английского языка в профессиональной работе.</p>	<p>Демографический, социальный, экономический, политический кризис (уменьшение государственного заказа, потребности в специалистах сферы искусства и культуры, низкий престиж профессии хореографической специальности, отсутствие государственной поддержки учреждениям дополнительного образования, низкая платежеспособность населения).</p> <p>Сокращение государственного заказа.</p>
<p>На базе Училища регулярно проводятся конкурсы, фестивали, конференции, семинары, мастер-классы, республиканского, международного уровней.</p> <p>Ежегодно на базе Училища проводится международный конкурс или фестиваль хореографического искусства «Өрлеу»</p>	<p>Слабо развит менеджмент в образовании</p> <p>Отсутствие интеграции содержания общего, ТiПО и высшего образования</p>	<p>Усиление концертно-творческой компоненты в учебном процессе. Системное воздействие концертно-творческой подсистемы на образовательную.</p> <p>Повышение доступности, привлекательности, качества, открытости сферы образования</p>	<p>Снижение потребности в организации и проведении творческих мероприятий, в связи с экономическими, социальными, демографическими изменениями</p>

<p>Училище принимает активное участие в организации и проведении концертов, творческих акций в городе, республике и за ее пределами. Ведется активная работа по приглашению ведущих специалистов для проведения мастер-классов. Ежегодно растет количество лауреатов республиканских и международных конкурсов</p>			
<p>Деятельность Учебно-методического объединения (УМО)</p>			
<p>При училище с 2008 года функционирует Учебно-методическое объединение по специальности хореографическое искусство.</p> <p>Разработка, экспертиза и рецензирование образовательных учебных программ, типовых учебных планов, типовых учебных программ по специальности Хореографическое искусство</p> <p>УМО входит в состав УМО хореографического искусства Российской Федерации.</p>	<p>Низкий уровень написания учебников, в том числе электронных учебников как на русском, так и на государственном языке.</p> <p>Узкоспециализированная подготовка. Отсутствует спектр направлений подготовки специалистов в области хореографического искусства и танца, не ведется подготовка преподавателей хореографии среднего звена</p>	<p>Доступность образования ТиПО. Широкий спектр услуг. Обучение в течение всей жизни. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации педагогических работников. Разработка профессиональных стандартов, внедрение модульного подхода к построению программ</p> <p>Организация при учебно-методическом объединении центра по подготовке, переподготовке и повышению квалификации преподавателей ТиПО, дошкольных учреждений сферы культуры и искусства и ДШИ.</p> <p>Создание нормативной базы, регламентирующей деятельность учебных заведений сферы культуры и искусства в области хореографии на законодательном уровне.</p> <p>Централизация УМО по Казахстану и Центральной Азии на базе Училища.</p>	<p>Передача полномочий учебно-методического объединения в иное учебное заведение.</p>
<p>Студенческие ресурсы</p>			

<p>Созданы условия для личностного роста студентов.</p> <p>Высокое качество подготовки специалистов: за последние пять лет.</p> <p>Доля выпускников, получивших диплом с отличием 20%.</p> <p>Доля трудоустроенных 100%,</p> <p>Доля лауреатов конкурсов 20%,</p> <p>Доводимость студентов до выпуска - 70-80%,</p> <p>Охват студентов профессиональной практикой 100%.</p>	<p>Слабая логистика в области профессиональной ориентации: дефицит в студенческих ресурсах; слабая работа с регионами и молодежью из сельской местности; отсев обучающихся, не высокий процент доводимости обучающихся до выпуска.</p> <p>Не высокое участие студентов в научно-практической работе, в научных конференциях как республиканского, так и международного уровня.</p> <p>Не достаточно активная внеучебная деятельность, неразвитое студенческое самоуправление. Слабо развиты демократические начала в работе с молодежью; диалоговая форма отношений со студенчеством.</p> <p>Не функционирует студенческое самоуправление.</p> <p>Работа студенческого самоуправления не ведется всесторонне, имеет только одно направление: бытовое (интернат).</p> <p>Недостаточное участие студентов в общественных объединениях, в самоуправлении училищем.</p>	<p>Улучшение материально-бытовых и социальных условий жизни студентов, создания адекватных оздоровительных услуг для студентов по пропаганде и формированию здорового образа жизни.</p> <p>Наладить систему по функционированию студенческого самоуправления, наладить сотрудничество с партиями Нур-Отан; последовательное сотрудничество с молодежным отделом акимата города Алматы.</p> <p>Оказание содействия личностного роста студентов. Рост перспективы карьерного роста студентов.</p> <p>Расширение связей с корпоративным миром (работодателями) и оказание поддержки в трудоустройстве выпускников.</p> <p>Международный обмен студентами. Перспективы профессионального, творческого, карьерного роста.</p> <p>Выездные профориентационные концерты и приемные комиссии.</p> <p>Открытие подготовительных курсов.</p> <p>Расширение связей с работодателями и оказание поддержки в трудоустройстве выпускников</p> <p>Сотрудничество с базовыми организациями культуры и искусства, СМИ;</p>	<p>Падение престижа профессии, демографический спад.</p> <p>Повышение требований к уровню подготовки специалистов, качеству предоставляемых образовательных услуг в соответствии с запросами рынка труда</p> <p>Ужесточение квалификационных требований со стороны работодателей, вступительных требований в учебные заведения.</p> <p>Низкая оплата труда будущих специалистов.</p>
---	---	---	--

		<p>Договоры с концертными организациями, филармониями и другими организациями культуры, с целью свободного доступа к получению необходимой информации и повышения профессионального уровня.</p> <p>Привлечение студентов к участию в научно-практических конференциях.</p> <p>Повышение качества студенческого капитала;</p> <p>Обеспечение социальных правовых гарантий качества жизни детей;</p> <p>Популяризация балета среди учащихся</p> <p>Повышение ответственности родителей за воспитание ребенка</p> <p>Обеспечение системой карьерного роста</p> <p>Обучение на протяжении всей деятельности, в том числе за рубежом, и развитие профессиональной компетентности</p> <p>Доступ к качественному образованию для всех;</p> <p>Доступ к лучшим образовательным ресурсам и технологиям;</p> <p>Развитие коммуникативной и профессиональной компетентности</p>	
Финансовые ресурсы			
Наличие устойчивых финансовых потоков от деятельности по оказанию	Отсутствует оценка и контроль над эффективностью использования	Увеличение контингента обучающихся. Совершенствование системы платных	Финансовая нестабильность:

<p>образовательных услуг.</p> <p>Развитие системы платных образовательных услуг и внебюджетного финансирования Училища.</p>	<p>финансовых ресурсов.</p> <p>Наблюдается недостаточная прозрачность бюджетного планирования и бюджетирования</p> <p>Не проводится внутренний анализ, аудит финансовой деятельности училища.</p> <p>Большие финансовые затраты на коммунальные услуги</p> <p>Занижена стоимость обучения на одного специалиста (не предусмотрена начальная ступень).</p> <p>Не осуществляется аудиторский анализ для установления реальной стоимости оказываемых услуг на современном рынке образования</p> <p>Внебюджетные поступления училища составляют менее 5%.</p> <p>Низкая доля роста средств, полученных от образовательных услуг в структуре доходов училища.</p>	<p>образовательных услуг позволит создать фонды поддержки образовательного процесса, в том числе материальной поддержки студентов и преподавателей, имеющих высокие достижения в учебе, научно-исследовательской работе, организационно-методической и воспитательной деятельности.</p> <p>Развитие концертно-творческой деятельности. Организация воскресных абонементов, тематических, шефских и благотворительных концертов, лекций, конкурсов, фестивалей и других культурно-массовых мероприятий, организация обучающих программ дополнительного образования.</p> <p>Расширение профессиональной сферы деятельности школа танца и хореографии, проведение мастер-классов и обучающих курсов.</p> <p>Нахождение иных источников финансирования (помимо государственного).</p> <p>Инвестиционная поддержка образования со стороны международных организаций и работодателей</p> <p>Стабилизация национальной экономики</p> <p>Повышение эффективности использования бюджетных средств</p>	<p>- сокращение бюджетных программ финансирования;</p> <p>- уменьшение стоимости государственного заказа</p> <p>- слабая осведомленность покупателей (абитуриенты, родители),</p> <p>- выбор иных специальностей (товаро-заменители),</p> <p>- перенасыщение рынка специалистами,</p> <p>- недостаточно высокая доля рынка сбыта образовательных услуг сферы искусства и культуры.</p>

Имиджевая политика. Международные связи и социальное партнерство.

Наличие положительного имиджа Училища в регионе и за его пределами

Слабая связь с корпоративным миром недостаточное количество договоров с зарубежными партнерами-колледжами по проведению обмена студентами, проведению студенческих творческих фестивалей, конкурсов и т.д.

Малое количество договоров с концертными организациями, филармониями, и другими организациями культуры, с целью свободного доступа к получению необходимой информации и повышения профессионального уровня

Широкое использование возможностей средств массовой информации для формирования положительного имиджа Училища Региональный и международный обмен студенческим и преподавательским составом.

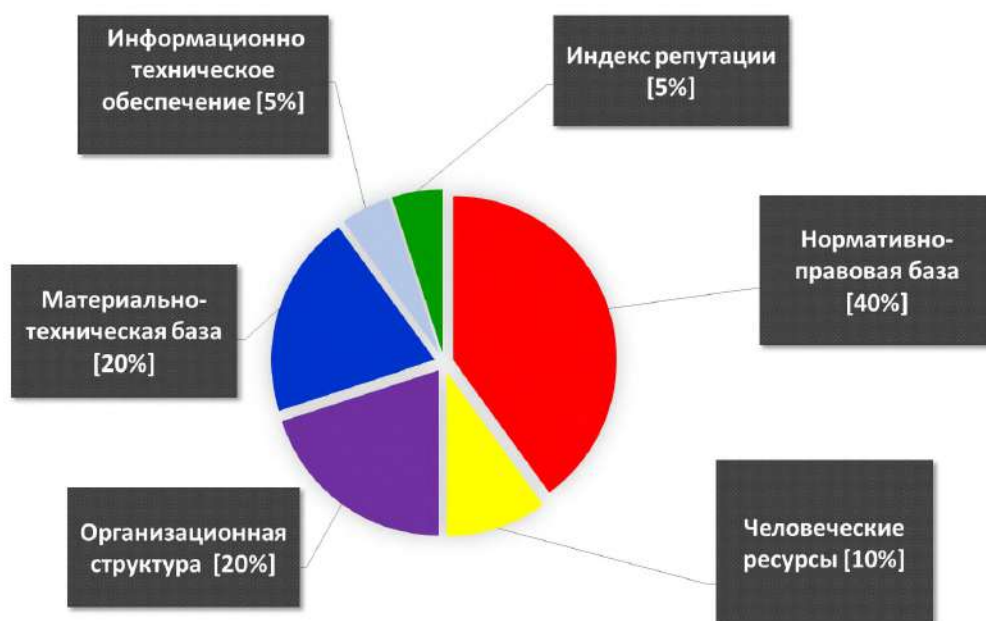
Усовершенствование системы привлечения известных иностранных преподавателей для проведения занятий в училище

Региональный и международный обмен студентами.

Улучшение показателей международных рейтингов

SWOT анализ, проведенный по ключевым направлениям: маркетинг и имидж, кадровые, студенческие ресурсы и УЧР технологии, организационная структура и управленческие технологии, образовательный процесс, материально-техническая база и финансы, выявил барьеры, стоящие на пути полноценного функционирования учебного заведения

Рисунок 8 - Основные барьеры на пути реализации стратегии развития



В своем развитии учебное заведение должно балансировать между гипотетическими возможностями, связанными с огромным потенциалом организации, как уникального учебного заведения с устоявшимися традициями, и фактическими ограничениями, накладываемыми слабыми ресурсами: финансовыми, материальными, информационными и др.

4. Стратегия

Стратегия развития Алматинского хореографического училища имени А. Селезнева предусматривает ряд основных направлений деятельности учебного заведения в свете конкурентоспособности мировой образовательной системы и является документом, позволяющим с необходимой полнотой зафиксировать основные цели и задачи, направленные на повышение качества предоставляемых услуг.

Реализации стратегии развития заключается в *агрегации* имеющихся ресурсов, внедрении *компетентного* подхода в образовательный процесс, реинжиниринга организационной структуры управления, расширении логистических возможностей Училища, развитии *конкурентной* среды науки и творчества, традиций и инноваций.

Стратегия управления Училищем призвана определить, какие управленческие действия необходимо выполнить для достижения поставленных целей.

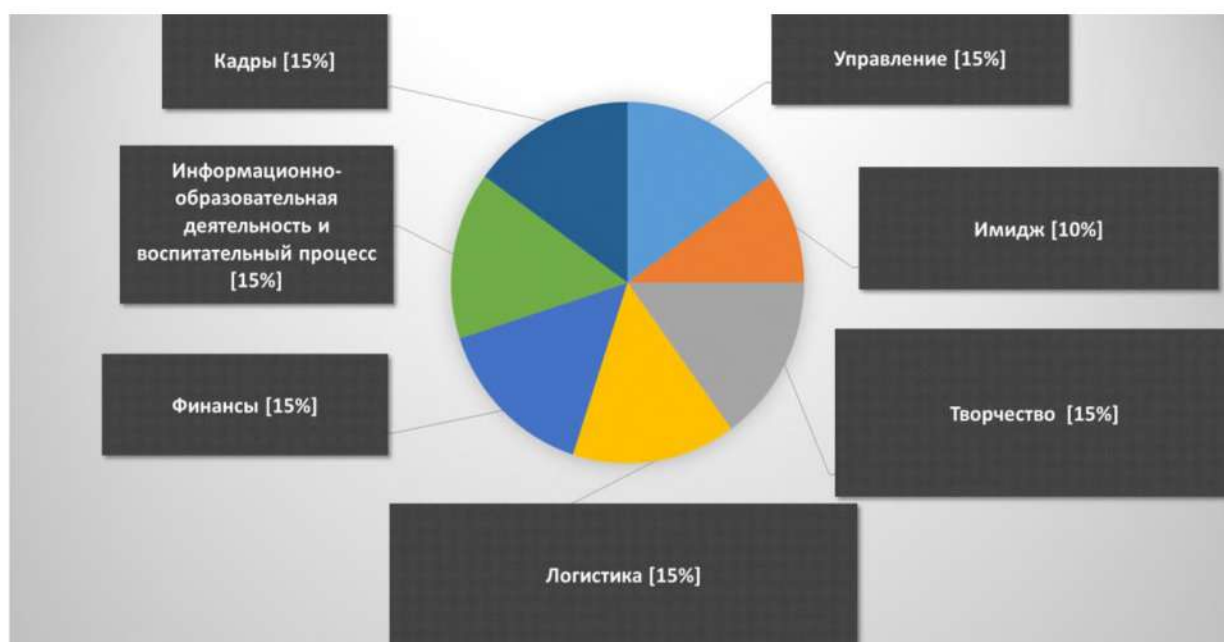


Рисунок 9 - Ключевые направления

Работа по данным направлениям предусматривает переход всех составляющих образовательного процесса на качественно новый уровень путем усовершенствования и обобщения имеющегося опыта образовательной системы профессионального хореографического образования, внедрения новых инновационных технологий, обеспечивающих возможность проведения критической самооценки, которая позволит найти эффективные пути решения поставленных задач в целях получения качества образовательных услуг.

Деятельность по реализации стратегических направлений развития училища будет строиться на уважении личности, стимулировании труда всех работников училища, единоначалии и коллегиальности, создании условий для постоянного разностороннего развития и самосовершенствования каждого сотрудника, обеспечении высокой корпоративной культуры.

Прежде всего, следует подчеркнуть, что специфика деятельности Училища (предоставление образовательных услуг и подготовка профессиональных артистов балета в организации культуры и искусства (но не образования) заключается в том, что саму услугу и конечный продукт – «выпускник» нельзя рассматривать изолированно, они должны быть тесно связаны с сегментом потребителя и рынком сбыта, для которых предназначены услуга и продукт.

Из этого следует: количественные показатели зависят количества потребления (продаж и прибыли), а, следовательно, индикатором является повсеместное качество оказываемых услуг и как следствие высококомпетентный выпускник.

Основными сегментами для расчета увеличения показателей необходимо определить рынок, товар, клиенты, конкуренты, имидж:

Первый сегмент - Рынок. Позиционирование училища на рынке образовательных услуг как ведущего учебного заведения ТиПО сферы

искусства и культуры определяется двумя индикаторами: контингентом обучающихся и спектром образовательных программ, ориентированных на качество.

Контингент обучающихся

- доля обучающихся по государственному заказу,
- доля обучающихся на договорной основе с юридическими и физическими лицами с полной компенсацией затрат,
- география потребителей: доля студентов из Алматы, регионов, стран СНГ и дальнего зарубежья,

Форма обучения и программа обучения:

- доля студентов, обучающихся по очной форме,
- в рамках образовательных программ СОО, ТиПО сферы искусства и культуры,
- дополнительного образования, курсовой подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения в течение всей жизни.

Спектр и качество образовательных программ.

- доля образовательных учебных программ согласно лицензии (специальности), в рамках специальностей (квалификации), степень обновления,
- доля программ дополнительного образования,
- доля программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Второй сегмент - Выпускники (конечный продукт). Данный сектор представлен следующими индикаторами:

- доля выпускников, поступивших в вузы (по специальности, по иной специальности),
- доля трудоустроенных выпускников (сфера образования, культуры и искусства, иная сфера)
- доля выпускников, показавших высокий карьерный рост (артист, преподаватель, руководитель, и т.п.).

Третий сегмент- Потребители услуг (клиенты). Индикаторами развития служат субъекты, заинтересованные в услугах Училища, их отзывы, пожелания, рекомендации:

- студенты, слушатели (на базе начального, основного среднего образования),
- родители, законные представители, юридические и физические лица государственного и частного сектора,
- работодатели (государственные организации, частный сектор), учреждения культуры и искусства, танцевальные коллективы при Министерстве внутренних дел, Министерстве обороны и др.
- высшие учебные заведения.

Четвертый сегмент - Конкурентная среда: учебные заведения сферы искусства и культуры, осуществляющие подготовку специалистов по данному направлению, принимающие абитуриентов на базе начального/основного среднего образования:

- Казахская национальная академия хореографии,
- Республиканский эстрадно-цирковой колледж им. Ж.Елебекова,
- областные колледжи искусств,
- колледжи искусств стран СНГ и дальнего зарубежья,
- колледжи иной сферы (педагогические, строительные, дизайна, технические и др.).

Индикаторами служат отзывы об организациях, качество подготовки специалистов, трудоустройство выпускников, конкурс при поступлении, рейтинговая оценка учебного заведения и т.п.

Пятый сегмент - Имидж (определение степени привлекательности училища). Индикаторами построения положительного имиджа Училища являются:

- история, миссия, деловая репутация, училища в СМИ
- опыт на рынке,
- связь с корпоративным миром и международные связи,
- качество предоставляемых услуг (организация учебного процесса, обеспеченность учебными, информационными, технологическими, финансовыми ресурсами, техническими средствами, лауреаты и т.п.),
- кадровый потенциал (качественный состав, формирование модели преподавателя новой формации),
- инфраструктура (системное развитие инфраструктуры Училища).

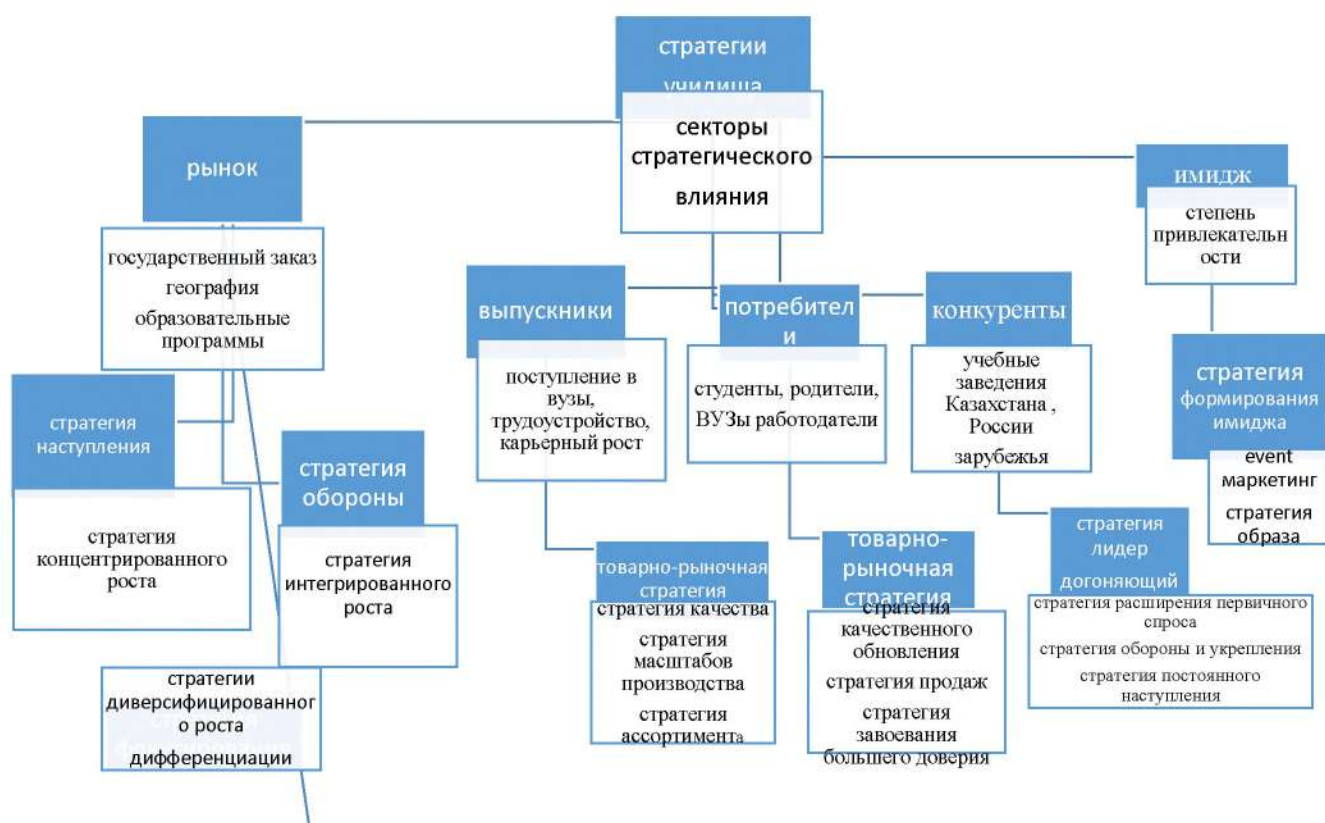


Рисунок 10- Схема выработки стратегии

С целью улучшения показателей на *рынке образовательных услуг*, выбраны: группа **стратегий концентрированного роста, ориентированных на** улучшение качества продукта или запуск нового, поиск возможностей улучшения своего положения на существующем рынке; группа стратегий интегрированного роста, ориентированные на расширение сферы влияния училища путем приобретения собственности или создания внутренних структур; группа стратегий диверсифицированного роста и дифференциации, ориентированных на поиск и использование дополнительных возможностей,

связанных с производством новых уникальных продуктов, усиления дифференциации образовательных услуг.

С целью развития секторов *«Выпускники»* и *«Потребители»* определены товарно-рыночные (маркетинговые) стратегии, ориентированные на ассортимент квалификаций и их широкий спектр, а также способы карьерного роста и трудоустройства.

Стратегия качественного обновления направлена на увеличение спроса образовательных услуг населением. Речь идет о качественном обновлении существующих образовательных программ с целью более полного удовлетворения запросов потребителей.

Стратегия продаж (кроссированния продаж) направлена на создание новых образовательных программ или замене тех, с целью расширения спектра предложений.

Выбранные стратегии благоприятно влияют на установление взаимовыгодных отношений с потенциальными клиентами и позволяет расширять свою долю на рынке, при этом значительно увеличивая прибыль.

Стратегия *завоевания большего доверия* создает условия для индивидуализации траектории обучения, когда студент чувствует особое к себе отношение, внимание со стороны руководства, сотрудников и понимает, что, придя в данное учебное заведение он может получить полный спектр образовательных услуг на высоком качестве. В результате, студенты, слушатели, довольные результатами обучения, сами становятся активными проводниками политики продвижения образовательных услуг училища - они с положительной стороны рекламируют учебное заведение своим близким, коллегам и друзьям.

Стратегия *«лидер»* и *«догоняющий»* на рынке – были положены в основу развития сектора *«Конкуренты»*. Училище намерено позиционировать себя как учебное заведение, занимающее доминирующую позицию на рынке, причем это признается и большинством потребителей услуг, и конкурентами. Так как в распоряжении лидера находится наибольшее число стратегических приемов, основной риск может быть связан с тем, что училище вынуждено будет тратить свои ресурсы на поддержание своей лидерской позиции. Поэтому для того чтобы быть лидером, необходимо уметь быстро просчитывать варианты действия исходя из имеющихся ресурсов. При этом лидер - это тот, кто внедряет инновации и открывает новые образовательные программы, а догоняющий - тот, кто вначале занимается исследованием тенденций, опасностей, преимуществ, а затем, возможно, предпринимает адекватные шаги.

Конкурентную среду можно разделить по масштабам предоставления образовательных услуг в области хореографической подготовки: на минимальные, средние, крупные «Таблица 5»:

Таблица 5 – Выбор стратегии в отношении конкурентной среды

Конкуренты	Учебные заведения	Стратегия	
		Лидер	Догоняющий
Минимальный пакет образовательных услуг	Областные колледжи искусств	Улучшение качества имеющихся ОП	Работа в нише, улучшение качества предоставляемых образовательных услуг
Средний пакет образовательных услуг	Республиканский эстрадно-цирковой колледж им. Ж.Елебекова, факультеты хореографии при высших учебных заведениях КазНАИ им. Т. Жургенова КазГосЖенПУ АХУ им. А. Селезнева	Обновление качества, замена имеющихся, внедрение новых	Работа в нише, предложение более выгодных условий, качество предоставляемых услуг
Обширный пакет образовательных услуг	Казахская национальная академия хореографии	Систематическое обновление ОУП, внедрение инноваций, поиск новых технологий	Широкий спектр образовательных программ Цена и качество

Для развития сектора «Имидж» были рассмотрены стратегии формирования имиджа, стратегия образа, с помощью которых училище планирует осуществление позиционирования училища как успешного, уникального, элитного учебного заведения. Методы и инструменты для реализации выбранных стратегий представляют собой интегрированную коммуникационную маркетинговую систему.

Стратегии «*формирование имиджа*» и «*формирование образа*» подчеркивает важность для училища того факта, что потребители знают, ценят, выделяют его из множества других, помнят и рекомендуют его другим. Данные стратегии применяются с целью найти новый способ сближения с целевой аудиторией, так как для училища очень важно поддерживать тот уровень коммуникаций, который бы положительно влиял на потенциальных клиентов и на рынок в целом. Речь идет о том, чтобы добиться создания образа марки, бренда, совмещенного с выбранным позиционированием училища.

Индикаторами положительно сформированного имиджа училища определяем: высокую конкурентоспособность училища (востребованность у населения образовательных услуг); систематическое положительное освещение деятельности училища в СМИ; участие государственного сектора, органов власти в решении насущных проблем, возникающих у училища; наличие спонсоров и попечителей, оказывающих материальную помощь; высокий уровень доверия со стороны общества.

Одним из основных шагов по улучшению позиций училища в данном направлении является стратегия по усилению концертно-творческой деятельности (КТД) в учебном процессе. В следствии чего, предлагается модель развития КТД.

Модель реализации стратегии развития КТД представляет временное (на этапе реализации Программы) выделение двух подсистем, каждая из которых ориентируется на свою функцию развития. Первая подсистема - условно образовательная - обеспечивает текущие потребности подготовки кадров и является инерционной. Вторая подсистема - условно концертно-творческая - формирует новый узнаваемый профиль современного училища и выступает подсистемой развития училища (Рисунок 11).



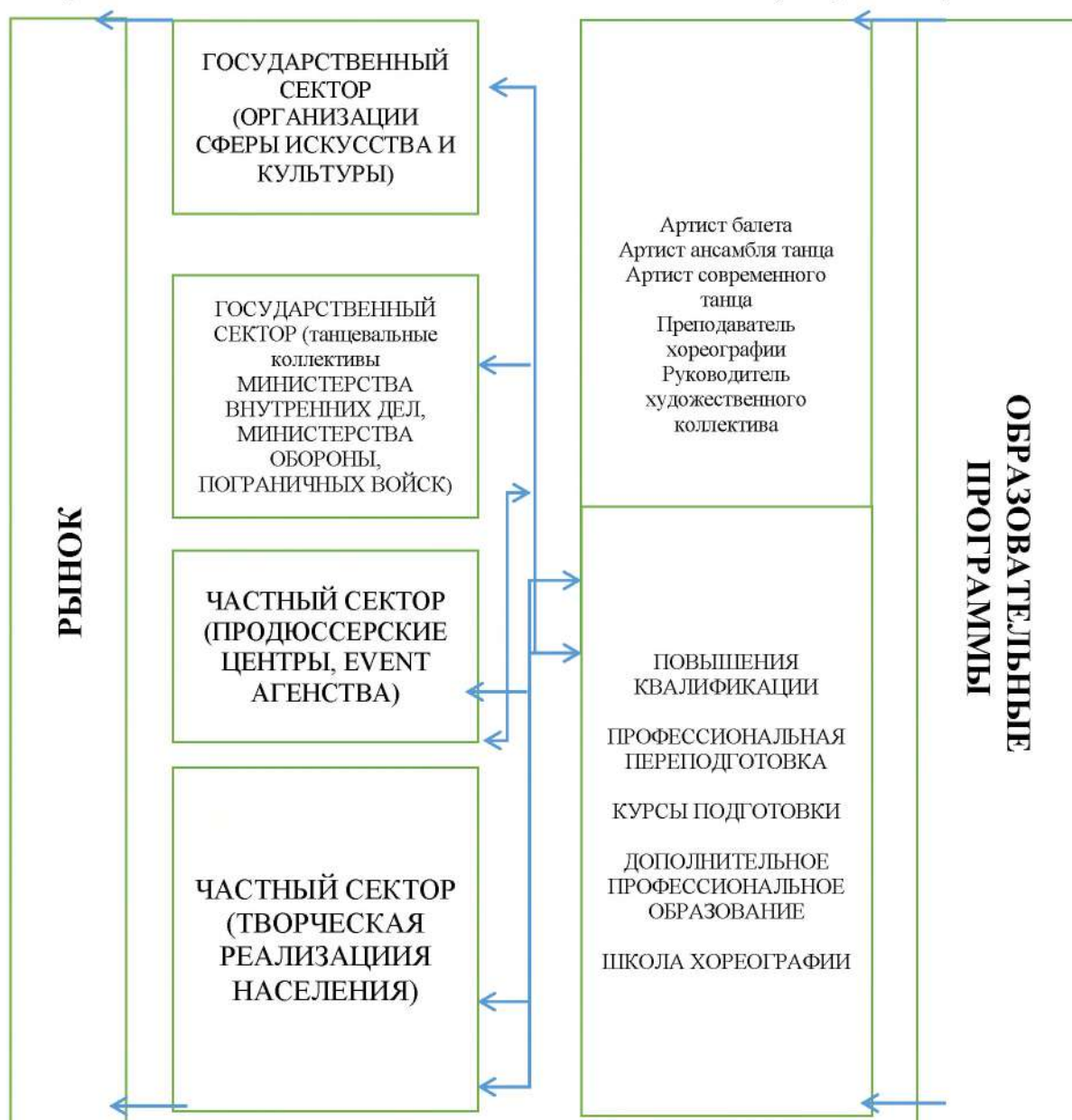
Постепенное увеличение удельного веса и роли концертно-творческой компоненты является основной трансформации училища. Для организационной подготовки такой трансформации необходимо скорректировать содержательную компоненту образовательных программ, также организационную конфигурацию основных структурных подразделений с точки зрения управления – осуществить переход на систему высокой автономности, самостоятельности и ответственности подразделений за результаты своей работы на этапе модернизации училища.

Идеология ускоренной модернизации концертно-творческой подсистемы основана на модели, где творческая подсистема будет в максимальной степени формировать образовательную подсистему (в первую очередь, на уровне образовательных программ, как базового цикла, так и дополнительных курсов подготовки). В связи с этим, наиболее адекватной, на наш взгляд является стратегия предложения комплексного пакета образовательных услуг, ориентированных на качество, ассортимент и цену. Данная стратегия является выигрышной, поскольку она совпадает с целями маркетинга и училища в целом. Она предполагает рассмотрение имеющихся в наличии образовательных программ как отдельных позиций каталога услуг, и позволяет определить и сформировать набор дополнительных обучающих программ, которые полностью удовлетворяли бы потребности студентов, гарантируя этим наилучшее качество и широкие компетенции.

Образовательные программы Училища условно разделены на два блока:
первый блок - образовательные программы, реализуемые исходя из приоритетов социально-экономического развития и потребностей государства в специалистах (государственный сектор), согласно лицензии,

второй блок для удовлетворения потребности населения в самореализации и развитии творческих инициатив (частный сектор) - программы курсов подготовки, профессиональной переподготовки с активным использованием современных методик и технических средств обучения с выдачей сертификатов уровня подготовки, программы повышения квалификации, дополнительного обучения, также программы ориентированные на реализацию потребности обучающихся изучать наиболее приоритетные, по их мнению, специальности (современный танец, балльные танцы). В сложившейся обстановке, училище необходимо разработать программы факультативных занятий по широкому спектру дисциплин.

Следует отметить, предложенный подход, где образовательный сегмент в случае необходимости может сужаться до персонализации продукта для одного клиента, позволяет в перспективе воспринимать потребителю (обучающийся) продукт (образовательную программу) как предложение, предназначенное исключительно для него одного (Рисунок 12).



Большой акцент должен быть сделан на корректировку учебно-методических комплексов дисциплин в части внедрения блочно-модульной технологии, кейс-стади. Должно быть уделено внимание формированию индивидуальных планов студентов и тематических планов творческих коллективов.

Репертуарный план включает в себя три составляющие:

- 1) учебный (инструктивно-образовательный) репертуар,
- 2) академический (экзаменационный, конкурсный) репертуар,
- 3) концертный репертуар (классика, современность, фольклор; тематический в соответствии с государственными и календарными праздниками).

В Училище успешно функционирует художественный совет, в полномочия которого входит репертуарная политика Училища, продвижение талантливой молодежи, организация творческих проектов и др.

Развитие образовательных программ в данном направлении в перспективе позволит найти баланс между потребностью государства, частного сектора и населения в той или иной квалификации, обеспечивая бесперебойную прибыль учебному заведению. Стратегия в данном случае предполагает адекватные действия Училища для урегулирования баланса потребности. Речь идет о тесной увязке ожиданий обучающихся и предложений училища. Таким образом, стратегическое решение становится необходимым условием для удовлетворения запросов потребителей.

Как известно, в Республике из функционирующих колледжей в которых реализуются образовательные программы культуры и искусства, только в 9-ти ведется подготовка специалистов по специальности артист ансамбля танца и в 2-х артист балета. Поэтому огромная роль Училища заключается в подготовке профессиональных кадров, способных продвигать хореографическое искусство в областях. Важным является учитель, у которого студент будет получать знания. Сегодня в век глобализации, как никогда важна роль учителя. Специфика обучения специальностей искусства строится на индивидуальном подходе обучения, поэтому становится крайне важным личность учителя по специальности, его имя, опыт, методика, талант, психологический контакт, ученики. В данном контексте преподаватель становится средством дифференциации привлечения студентов в Училище и оказывает влияния в определении выбора учебного заведения. Руководство должно четко знать целевые кадры, зоны интересов обучающихся, отслеживать путь известных преподавателей и прилагать все усилия к привлечению в училище известных артистов, специалистов высшей квалификации не только из ведущих учебных заведений Казахстана, но и России и зарубежья.

Помимо персонализации учителя по специальности, перед руководством стоит задача в целом работать над формированием качества кадрового состава от специалистов по общепрофессиональным, гуманитарным и другим дисциплинам до концертмейстеров и др.

Для реализации поставленных инициатив, Училищу при сохранении существующих количественных показателей, необходимо добиться

улучшения качества кадрового состава, путем преодоления инертности мышления за счет формирования новой системы ценностей и введение полифункциональной модели современного преподавателя. Внедрение системы нематериального стимулирования, конкурентного уровня оплаты труда, четкого разделения ролей и ответственностей для всех групп персонала позволит решить ряд задач в данном направлении.

После завершения программы развития КТД и повышения квалификационного уровня кадрового состава училища (на всех уровнях) система управления может быть переведена из режима проектного функционирования в режим устойчивого развития. Необходимым условием стратегического развития становится улучшение, условий организации учебного процесса. Концепция высокого уровня организации учебного процесса предполагает соответствующий уровень всех компонентов учебного процесса от качества и широкого спектра образовательных программ, качества преподавательского состава, информационных технологий, финансов, нормативно-правовых актов, управленческих решений до корпоративной культуры.

Индикатором успешности реализации стратегии Училища, которое готовит востребованные на рынке кадры, является уверенное достижение намеченных показателей.

К 2025 году доля штатных преподавателей должна составить не менее 82%, количество преподавателей с ученой степенью должно составить 6 человек, в том числе доктор наук 1 человек, магистры 25 человек; доля молодых специалистов должна быть увеличена до 25%; количество преподавателей, прошедших стажировки в образовательных центрах, должно составлять не менее 8%; доля преподавателей владеющих государственным языком должна составлять не менее 75%; доля преподавателей, владеющих персональным компьютером должна составлять 100%; не менее половины преподавателей должны реализовать свой творческий потенциал: публиковаться в научных изданиях, что в абсолютном выражении должно составлять около 10 статей, готовить лауреатов конкурсов не менее 4 в год, издавать учебные и методические пособия и разработки – не менее 1 в год. Повышение квалификации ежегодно должны проходить не менее 80% человек, в том числе административно-управленческий персонал.

Данный индикатор будет отражать повышение качества научных исследований в Училище и значительно повысит уровень образовательного процесса училища (Рисунок 13).

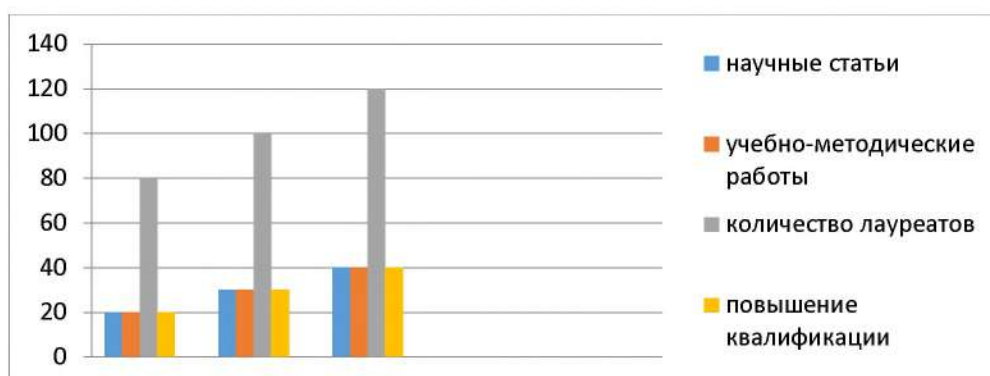


Рисунок - 13 Динамика достижений преподавательского состава

Доходы от внебюджетных поступлений должны увеличиться от 5% до 10 % от общих доходов Училища. При этом доход от образовательных услуг должен составлять не менее 0.2-1. Для достижения поставленных показателей необходимо в первую очередь выстроить новую систему ценностей, с целью преодоления инертности мышления, популяризации новой иерархии ролей «преподаватель - исполнитель - продюсер», что позволит интенсифицировать коммерциализацию собственных творческих достижений. Стоимость материальных активов должна вырасти на 5%, материально-техническая база Училища должна быть укреплена от 0,2-0,5. (Рисунок 14).

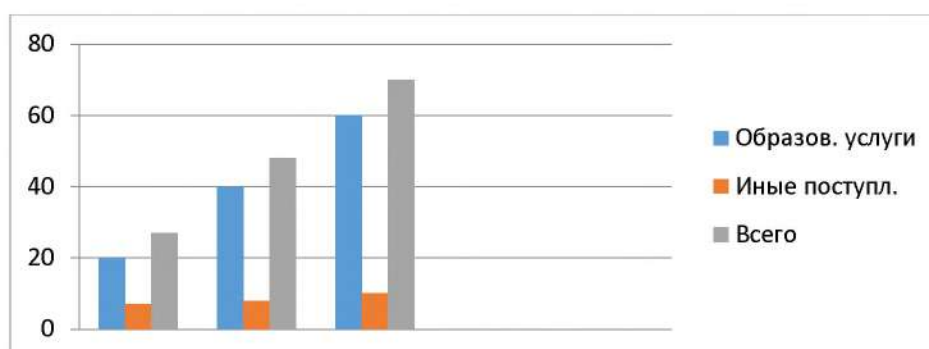


Рисунок - 14 Динамика внебюджетных поступлений

К 2025 году значительно должна быть увеличена доля студентов, принявших участие в олимпиадах, конкурсах и фестивалях и занявших призовые места до 10 человек (Рисунок 15):

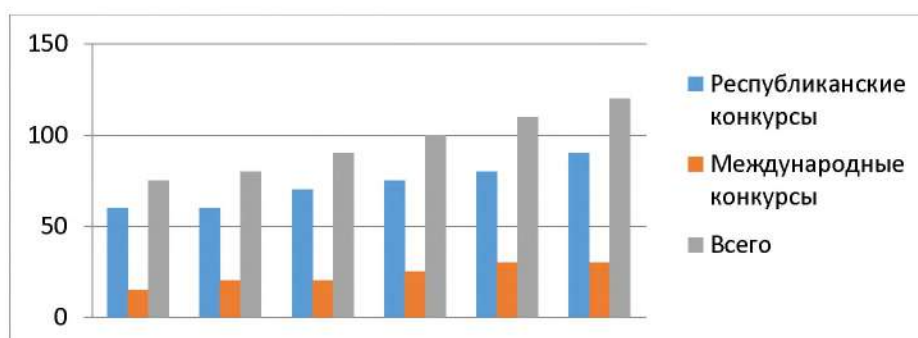


Рисунок – 15 Динамика участия студентов в конкурсах

К 2025 году должен значительно увеличиться контингент студентов, от 360 до 560 человек, в том числе по государственному заказу с 360 до 500 человек (Рисунок 16).

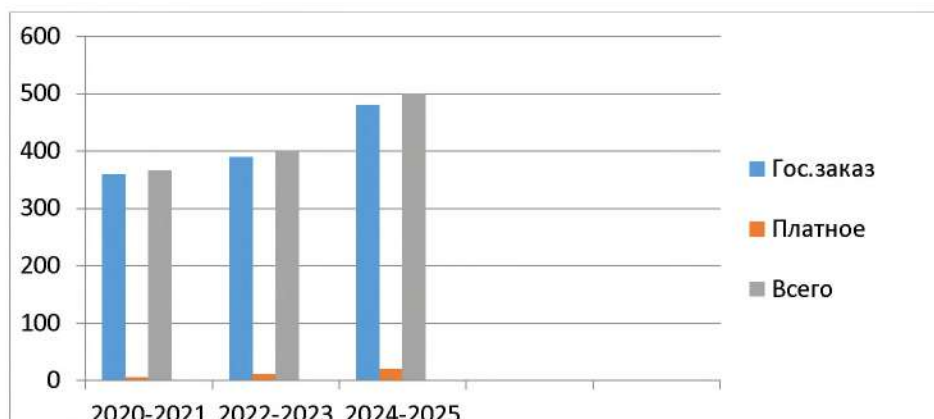


Рисунок - 16 Динамика увеличения контингента

Увеличить долю публикаций в СМИ с положительной стороны до 8 статей (Рисунок 17).

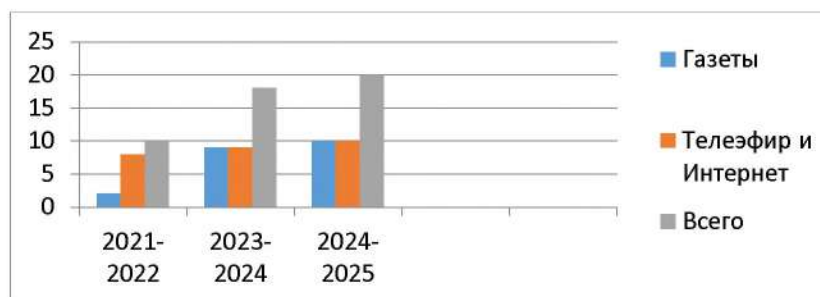


Рисунок – 17 Динамика публикаций в СМИ

Новые целевые показатели Программы развития АХУ имени Селезнева на 2021-2025 годы, синхронизированные со стратегией развития Министерства культуры и спорта Республики Казахстан «Таблица 6»:

Таблица 6 –Целевые показатели реализации стратегии 2021-2025 годы

Показатели	2021	2022	2023	2024	2025
Управленческая деятельность					
подтверждение соответствия качества образования, в том числе	-	-	-	-	-
аттестация училища	-	1	-	-	-
доля степени вовлеченности в управление преподавателей, %	-	10-12%	12-15%	15-20%	20-30%
доля степени вовлеченности в управление студентов,%	-	2-5%	5-7%	7-12%	12-15%
Кадровый состав					
доля штатных педагогических работников в общем количестве работников, %	78	78	80	80	82

доля преподавателей, прошедших и подтвердивших аттестацию и получивших категорию, % в том числе	56	48	64	76	80
педагог-мастер, - исследователь, высшую	42	35	45	50	50
педагог-эксперт, первую	7	7	9	12	15
педагог-модератор, вторую	6	6	10	14	16
количество преподавателей с ученой степенью, чел. в том числе:	1	13	14	6	6
доктора наук	1	1	1	1	1
кандидаты наук	-	-	-	-	-
магистры	11	12	13	18	25
доля молодых специалистов,%	8	13	15	20	25
количество педагогических работников, имеющих опыт работы (прошедших стажировки) в ведущих мировых образовательных учебных заведениях центрах, чел	-	2	4	6	8
количество преподавателей, прошедших повышение квалификации, с получением сертификата	60	72	80	80	80
количество сотрудников АХЧ, УВП, ТП, прошедших повышение квалификации, с получением сертификата	60	30	10	10	10
количество руководителей, прошедших повышение квалификации в области менеджмента, чел		1	2	5	все
доля преподавателей, владеющих государственным языком,%	34%	42%	50%	60%	75%
количество преподавателей, владеющих английским языком, чел	9	10	11	12	15
количество преподавателей, читающих лекции на трех языках, чел	1	1	1	2	2
доля преподавателей, владеющих персональным компьютером,%	70%	80%	85%	90%	100%
количество преподавателей, использующих технические средства в учебном процессе, чел	10	12	12	15	20
количество преподавателей, получивших грант «Лучший преподаватель года», чел					1

количество преподавателей, получивших стипендию Президента Республики Казахстан, чел.					1
социальная поддержка кадрового состава, %	Доплаты АУП 50%-100% ТП 25-50%	Доплаты АУП 50%-100% ТП 25-50%	Доплаты АУП 50%-100% ТП 25-50%	Доплаты АУП 50%-100% ТП 25-50%	Доплаты АУП 50%-100% ТП 25-50%
доля преподавателей, подготовивших лауреатов, %	1	1	2	2	4
Финансирование					
доля внебюджетных поступлений от иной приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования Училища, % в том числе	5	5,2	5,3	6	10
от образовательной деятельности	0,2	0,3	0,4	0,5	1
от иных доходов	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Динамика увеличения материальных активов, %	5,7%	4%	5,2%	5%	5%
доля финансирования, выделяемая на укрепление МТБ, %	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5
доля финансирования, выделяемая на технические средства обучения, %	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
доля финансирования, выделяемая на информационное обеспечение учебного процесса, %	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
доля финансирования, выделяемая на повышение квалификации, %	0	0,4	0,1	0,1	0,1
доля финансирования, выделяемая на постановку концертных номеров, %	0,1	0	0,2	0,2	0,2
доля финансирования, выделяемая на командировочные расходы, %	0,06	0,1	0,1	0,1	0,1
доступность интернет ресурсов, %	100	100	100	100	100
Студенческие ресурсы					
общее количество обучающихся в учебном заведении, чел. в том числе	360	380	400	460	500
по государственному заказу	360	380	400	460	500
на платной основе	6	8	10	15	20
Прошедших курсовую подготовку дополнительного образования	10	10	15	15	20

количество студентов, занявших призовые места на конкурсах, фестивалях, олимпиадах, чел.	5	7	8	9	10
количество студентов, опубликовавших свои учебные достижения (творческие работы, методические статьи), чел.	6	8	10	12	15
доводимость студентов до выпуска, %	75	80	90	90	90
доля студентов, окончивших учебное заведение с красным дипломом, %	6	10	12	15	15
доля студентов трудоустроенных %	60	60	70	70	70
доля студентов поступивших в ВУЗы, %	30	30	20	20	20
Деятельность учебно-методического объединения					
количество выпускаемых работ преподавателей, ед., в том числе	-	-	6	10	10
учебников	-	-	1	1	1
пособий	-	-	4	6	10
Количество научных и методических проектов (мастер-классов, семинаров, конференций, форумов), организованных училищем, ед., в том числе:	7	7	7	8	8
международных	1	1	1	1	1
республиканских	1	1	3	4	4
городских	2	2			
внутриучилищных	3	3	3	3	3
Доля заключенных меморандумов, договоров ед., в том числе	2	2	4	4	5
международных	1	1	2	2	3
региональных	1	1	2	2	2

5. Стратегическая программа развития Алматинского хореографического училища имени А. Селезнева на 2021-2025 годы

Стратегическая программа развития Алматинского хореографического училища имени А. Селезнева на 2021-2025 годы предусматривает ряд основных направлений деятельности Училища в свете конкурентоспособности образовательной системы ТиПО РК и является документом, позволяющим с необходимой полнотой зафиксировать основные цели и задачи, направленные на повышение качества предоставляемых услуг.

Данный документ учитывает изменения макроэкономических условий, произошедших за последнее время в Республике, базируется на анализе

внешней и внутренней среды и сориентирован на развитие инновационного подхода как к процессу обучения, через реализацию творческих инициатив, так и к воспитательному процессу.

Стратегическими направлениями в развитии Училища определены: организационно-управленческая деятельность; анализ, оценка и развитие кадрового потенциала, информационно-образовательная деятельность, воспитательная деятельность, концертно-творческая и научная деятельность, финансово-хозяйственная деятельность, международная деятельность. Связь с корпоративным миром.

Работа по данным направлениям предусматривает переход всех составляющих образовательного процесса на качественно новый уровень путем усовершенствования и обобщения имеющегося опыта образовательной системы профессионального хореографического образования, внедрения новых инновационных технологий, обеспечивающих возможность проведения критической самооценки, которая позволит найти эффективные пути решения поставленных задач в целях получения качества образовательных услуг.

Деятельность по реализации стратегических направлений развития училища будет строиться на уважении личности, стимулировании труда всех работников училища, единоначалии и коллегиальности, создании условий для постоянного разностороннего развития и самосовершенствования каждого сотрудника, обеспечении высокой корпоративной культуры.

Направление первое

Организационно-управленческая деятельность

Создание централизованной структуры училища по стратегическому планированию, распределению и оценке ресурсов учебного заведения (преподавательских, студенческих, информационных, финансовых, творческих, учебных) с целью обеспечения их реорганизации и дальнейшего рационального использования.

Алматинское хореографическое училище имени А.Селезнева в качестве приоритетов определяет постепенный переход на качественно новый уровень организации всех составляющих учебно-воспитательного процесса путем модернизации технической базы, увеличения роли информационных технологий и совершенствования учебно-методической базы в соответствии с мировыми тенденциями.

Организационно-управленческая деятельность училища направлена на:

- 1) приведение в соответствие с законодательными и подзаконными актами (НПА) Республики Казахстан всей нормативно-правовой базы Училища;
- 2) строгое соблюдение правовой регламентации в управленческой деятельности;
- 3) социальная ориентация управленческой деятельности по отношению к своим сотрудникам и студентам;

- 4) научность и системность в управлении училищем;
- 5) демократизация управления;
- 6) реинжиниринг организационной структуры училища; переподготовка и стажировка руководителей структурных подразделений,
- 7) последовательное внедрение системы тотального менеджмента качества на всех уровнях училища;
- 8) улучшение инфраструктуры училища с целью улучшения условий работы;
- 9) развитие системных отношений с государством и гражданским обществом, государственными, частными организациями, сотрудничество со структурами гражданского общества,
- 10) развитие социального партнерства с работодателями и представителями бизнеса;
- 11) расширение доли рынка и укрепление конкурентных позиций училища;
- 12) мониторинг исследования и оценки качества предоставляемых образовательных услуг на внутреннем и мировом рынках;
- 13) участие в разработке стратегических программ МОН РК И МКиС РК, законопроектов.
- 14) укрепление имиджа Училища, как одного из ведущих учебных заведений Центрально-азиатского региона и обеспечение его конкурентных преимуществ.

Цель 1 – Повысить результативность деятельности Училища на рынке образовательных услуг:

Целевой индикатор: доля рынка услуг.

- в ближайшие годы создать централизованную структуру по планированию, распределению и оценке материально-технических, информационных, финансовых, человеческих ресурсов;

- к 2025 году удержать имеющиеся позиции на рынке 30-40%, сделав основной акцент на качестве предоставляемых услуг, профессиональных компетенциях выпускников, расширении портфеля образовательных программ;

Цель 2 – разработать и провести корректировку всей нормативной документации, регламентирующей деятельность Училища (с инвариантной и вариативной компонентой) на 100% с дальнейшим систематическим обновлением;

Целевой индикатор: локальные нормативные акты.

Цель 3 – к 2025 году внедрить модель управления Училищем инновационного типа в условиях новых экономических отношений

Целевой индикатор: реинжиниринг организационной структуры,

- обновить структуру управления училищем,

- усилить деятельность органов коллегиального управления,

- увеличить долю степени вовлеченности в управление преподавателей с 10% до 30%; студентов с 2% до 15%.

- разработать и реализовать программу внутрикорпоративного обучения,
- увеличить долю степени удовлетворенности условиями работы с 40% до 80%.

Цель 4 - оптимизация бизнес-процессов училища

Целевой индикатор: создание единой информационной среды Училища:

- внедрить системы полного электронного документооборота училища,
- внедрить адаптированную к специфике образовательных процессов Училища автоматизированную информационную систему управления образовательными процессами,

- перевести делопроизводство училища в систему СЭДО - автоматизированную систему электронного документооборота с целью реализации концепции «бесбумажного делопроизводства» электронный документ (ЭД) подписывается электронной подписью (ЭП),

- установить структурированную кабельную систему (СКС основанную на стандарте ISO/IEC 11801) с целью соединения воедино все рабочие места, что значительно увеличит скорость обмена информацией, путем сведения в единую систему множество сетевых информационных сервисов разного назначения: локальной компьютерной сети, телефонные сети, системы безопасности, видеонаблюдения,

- оптимизация системы управления училищем (внедрение стандарта методология функционального моделирования IDEF0, разработка маршрутных карт). Определить 20 наиболее значимых процессов деятельности Училища,

Цель 5 – прохождение Училищем аттестации на соответствие всем квалификационным показателям с целью официального подтверждения соответствия училища установленным критериям и показателям.

Целевой индикатор: заключения государственной аттестационной комиссии.

Направление второе

Анализ, оценка и развитие кадрового потенциала

Ориентировано на всемерное повышение качества и профессионального роста кадрового потенциала с учетом имеющихся инновационных технологий при постоянно нарастающей сложности решаемых задач и непрерывно изменяющихся условий их решения; на формирование адекватных социальных пакетов поддержки преподавательского состава, вспомогательного, технического персонала.

Кадровая политика училища - одна из приоритетных задач стратегического развития Училища на 2021-2025 г.г.

Одним из приоритетных направлений в развитии Училища является вопрос о неуклонном наращивании средств на мобильность кадров, путем организации обучающих курсов, семинаров, мастер классов, обучения на курсах повышения квалификации во внешних организациях включая зарубежные стажировки, участие в международных конференциях по проблемам ТиПО сферы искусства и культуры.

Краткосрочной целью Училище ставит вопрос о неуклонном наращивании средств на мобильность кадров, путем организации семинаров, мастер классов, обучающих курсов во внешних организациях, включая зарубежные стажировки, участие в международных конференциях по проблемам ТиПО.

В целях создания реальной конкуренции среди преподавателей Училище планирует привлекать для работы ведущих преподавателей в области хореографического образования - лауреатов международных конкурсов, ярких представителей творческих школ, преподавателей, имеющих ученую степень и звание, преподавателей-методистов, подготовивших большое количество лауреатов республиканских и международных конкурсов, способных молодых преподавателей, владеющих новыми информационными технологиями.

Деятельность Училища в рамках данного направления направлена на:

1) повышение уровня научно-исследовательской культуры преподавателей;

2) формирование модели преподавателя новой формации преподаватель-методист-балетмейстер; преподаватель-артист-исследователь; преподаватель-консультант-исследователь; преподаватель-артист-балетмейстер и т.п;

3) участие преподавателей Училища в научных, творческих и образовательных программах, семинарах, форумах, конференциях, фестивалях, конкурсах, гастролях, мастер-классах, стипендиальных и грантовых проектах;

4) разработку программ и методик по системе подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов начального и среднего профессионального хореографического образования на основе современных средств телекоммуникационной связи, включая дистанционную систему;

5) обеспечение достойной оплаты труда преподавателей и других категорий работников Училища при максимальном формировании необходимых условий для укрепления и профессионального роста молодежи;

6) формирования сравнительных преимуществ в форме дохода, статуса и карьеры, путем расширения спектра и числа специальных стипендий, грантов, премий, призов и других форм поощрения и материальной поддержки успешных преподавателей из внебюджетных средств училища.

Цель 1 – увеличить долю преподавателей, прошедших аттестацию и получивших/подтвердивших квалификационную категорию с 56 до 80%:

– увеличить долю преподавателей с категорией педагог-мастер, педагог-исследователь, высшей категорией с 42% до 50%;

- увеличить долю преподавателей с категорией педагог-эксперт, первой категорией с 7% до 15%;

Целевой индикатор доля преподавателей с категорией.

Цель 2 - увеличить долю преподавателей, прошедших повышение квалификации с 60% до 80%, в том числе:

- с получением сертификатов «Өрлеу», «Талап» 9%,
- зарубежные стажировки от 1-5%;
- и др.

Целевой индикатор доля преподавателей, прошедших повышение квалификации

Цель 3 – увеличить долю преподавателей, принявших участие в разного рода научных, методических, творческих проектах с 10% до 30%.

Целевой индикатор доля преподавателей, принявших участие в научных, творческих проектах.

- увеличить долю участия в научно-практических конференциях с 1% до 15%,
- увеличить долю участия в республиканских и международных конкурсах и фестивалях с положительной результативностью с 20% до 25%,
- увеличить долю участия преподавателей в методических семинарах, педагогических чтениях с 5% до 30%,
- участие преподавателей в конкурсе на соискание государственного гранта «Лучший преподаватель года»,
- участие преподавателей в конкурсе на соискание государственной стипендии, премии;
- увеличить долю написания учебников, учебно-методических пособий.

Цель 4 – провести мероприятия по обновлению кадрового потенциала на 60%.

Целевой индикатор качество кадрового состава.

- увеличить долю молодых специалистов с 8% до 25%,
- увеличить долю остепененных с 0,1% до 0,2%;
- увеличить долю владеющих 3 языками от 1% до 2%,
- разработать и внедрить новую модель подготовки и переподготовки кадров включающей в себя трехуровневую программу обучения: первый уровень – обучающие программы, курсы, семинары, тренинги, второй уровень – профессиональное обучение (подготовка и переподготовка специалистов), третий уровень - повышение квалификации.
- наладить активные образовательные контакты с зарубежными специалистами, привлечение их в качестве преподавателей.

Направление третье

Информационно-образовательная деятельность

Введение инновационной модели опережающего принципа обучения с целью качественного обновления содержания образования, обеспечивающего развитие личностно-профессионального потенциала и мобильности специалистов.

Политика в области образовательной деятельности училища направлена на введение инновационной модели обучения с целью качественного обновления содержания образования, обеспечивающего развитие личностно-

профессионального потенциала и мобильности молодых специалистов профессионального звена.

С учетом политики в области образования, направленной на формирование полифункциональных специалистов, а также политики трёхязычия в Казахстане училище планирует подготовить учебно-методическую основу для реализации учебных программ по специальностям с присвоением выпускникам дополнительных квалификаций - преподаватель, руководитель творческого коллектива.

Выпускники училища должны владеть системным, критическим и креативным мышлением и навыками постоянного самообучения, создавать новые знания, технологии и инновации, быть конкурентоспособными на региональном и международном уровне.

Училище намерено позиционировать себя в качестве ведущего учебно-методического центра республики в области профессионального хореографического образования по широкому спектру хореографических специальностей с преподаванием на трех языках.

Критериями результативности учебно-методической работы училища являются: соответствие рабочих учебных планов типовым учебным планам по циклам и часам; соответствие рабочих учебных программ типовым программам по специальностям; участие преподавателей и студентов в инновационной и экспериментальной деятельности; использование современных образовательных и информационных технологий в учебном процессе; организация дистанционного обучения; модернизация учебных программ и учебных планов в соответствии с потребностями современного общества, в условиях реально действующих бизнес структур и учебно-творческих модулей с перспективой интеграции в мировую образовательную систему.

Учебная работа в училище осуществляется по следующим направлениям:

- разработка и составление нормативных локальных актов, регламентирующих деятельность отдела по учебной и учебно-методической работе;
- составление нормативной документации по учебной и учебно-методической работе училища согласно номенклатуре дел;
- планирование и выполнение учебной нагрузки;
- разработка и издание нормативной документации (образовательных учебных программ, типовых учебных планов, типовых учебных программ);
- разработка и составление УМКС (учебно-методического комплекса специальности) и УМКД (учебно-методического комплекса дисциплин);
- разработка, издание и внедрение учебной литературы, методических разработок, рекомендаций по отдельным дисциплинам;
- написание, издание и внедрение нотной и аудиовизуальной учебной литературы;
- организация и проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, курсов повышения квалификации.

Переориентирование учебно-методической работы на конечный результат - на повышение качества преподавания специальных дисциплин, потребует и радикального пополнения библиотечного фонда новыми современными изданиями и пособиями, разработки учебников по вопросам теории, истории и методики, в том числе в электронных форматах и на государственном и иностранных языках.

Работа отделений, предметных и предметно-цикловых комиссий должна осуществляться в соответствии с номенклатурой дел, перспективным планом (программы, концепции) развития отделов, годовым планом и содержать информацию по их выполнению. Отделы должны регулярно обсуждать результаты сессии, итоги практики и итоговой аттестации, выполнения индивидуальной нагрузки преподавателей, обязаны распространять информацию о своей деятельности в профессиональном сообществе, включая регулярное участие в научных и научно-практических конференциях, методических и творческих семинарах, мастер-классах, подготовке и издании учебников, учебных пособий.

Информационно-образовательная деятельность училища направлена на:

- 1) интеграцию училища в мировую образовательную систему ТиПО с сохранением лучших традиций национальной образовательной системы и хореографической школы Казахстана;
- 2) создание комплексного информационного, учебного и методического обеспечения образовательного процесса училища;
- 3) создание единой информационной системы управления образованием училища;
- 4) системное развитие, диверсификацию и расширение портфеля образовательных программ;
- 5) системное развитие качества предоставляемых услуг и профессиональных компетенций выпускников, с целью повышения конкурентоспособности на внутреннем и мировом рынках;
- 6) осуществление адресной подготовки специалистов для ведущих казахстанских организаций в области культуры, искусства, медиа средств;
- 7) обеспечение открытости информационного поля для студентов в области образования, культуры и искусства
- 8) внедрение передовых образовательных технологий и достижений практического опыта;
- 9) расширение спектра научных и творческих проектов.

Цель 1 – сделать большой акцент на развитие и диверсификацию образовательных программ, добиться расширения портфеля продукта на 40%:

Целевой индикатор: доля образовательных программ, качество образовательных программ.

Цель 2 - создать трехступенчатую бесшовную систему подготовки артистов балета (школа-училище-вуз)

Целевой индикатор образовательные программы

- создать сквозные образовательные программы Ш-К-В на основе совместных образовательных проектов подготовки профессиональных специалистов в области хореографического искусства с КазНАИ им. Т. Жургенова, КазНУИ, Астана, Национальной Академией балета

- разработать модульные программы (первый базовый профессиональный, второй профессиональный исполнительский, третий профессиональный педагогический).

Цель 3 - Совершенствование образовательной деятельности на основе разработки рамочной системы квалификации

Целевой индикатор: формирования средств оценки компетенций, а также критериев их оценки

- принять участие в разработке профессиональных стандартов
- разработать и провести апробацию средств оценки компетенций выпускника;

- внедрить методику построения системы оценки уровня сформированности компетенций у выпускников;

- создать банк контрольных учебных заданий по специальности хореографическое искусство;

- провести тиражирование разработанной методики формирования средств оценки компетенций, а также критериев их оценки.

Цель 4 - создание единой информационной системы управления образованием училища:

Целевой индикатор использование в учебном процессе электронные программные продукты.

- к декабрю 2027 года перевести училище на новый стандарт информатизации: введение в учебный процесс программных продуктов «Библиотека», «Диплом и приложение к нему», «Учебная канцелярия», «Анализ расписания», «Электронный журнал» и т.д.,

- к 2025 году установить автоматизированную систему тестирования,

- создать единую электронную базу учебно-образовательных данных,

- доступность Интернет ресурсов довести до 100%

- увеличить долю лицензионные программ с 1% до 5%.

Цель 5 - Совершенствование инфраструктурно-ресурсного обеспечения образовательной деятельности

Целевой индикатор создание единого поля ресурсно-аналитической деятельности для оперативного и полного получения необходимой информации

- провести модернизацию библиотечного фонда не менее 8-12%;

- к 2025 году ввести в библиотеку училища программы по созданию электронной библиотеки отсканированных книг «BookScan»,

- к 2025 году завершить формирование электронной библиотеки, на базе системы «КАБИС».

Цель 6 - Создать в Училище Центра карьеры и жизненной навигации

Целевой индикатор разработать и внедрить систему мониторинга карьерного роста выпускников с целью привлечения работодателей для участия в развитии образовательного процесса;

- создать ассоциацию выпускников Училища;
- организация системного взаимодействия училища с международными рекрутинговыми агентствами.

Цель 7 - Всемерно развивать демократические начала, диалоговую форму отношений со студентами, повышать прозрачность требований к обучаемым, в том числе в части учебной дисциплины

Целевой индикатор увеличить участие обучающихся в коллегиальных органах Училища;

- ввести в состав педагогического совета обучающихся;
- разместить на сайте Училища требования к промежуточной и итоговой аттестации обучающимся.

Направление четвертое

Воспитательная деятельность

Создание преференции в системе подготовки кадров в направлении духовно-ценностных запросов личности, реализации инициатив, с учетом реальных потребностей рынка труда и перспектив развития культуры и общества в целом.

Приоритетным направлением в организации учебного процесса в Училище является воспитательная компонента, цель которой формирование будущего специалиста в сфере хореографического искусства через развитие и раскрытие его творческого потенциала, умения самостоятельно мыслить, обновлять и углублять свои знания, проявлять готовность к участию в социальной и культурной жизни общества и коллектива. Решение этих задач продиктовано необходимостью претворения в жизнь основных приоритетов развития Казахстана.

Политика в области студенческого капитала направлена на более широкое привлечение студентов к решению актуальных проблем развития училища на 2021-2025 г.г., на формирование полноценного студенческого сообщества способного отстаивать свои права на получение качественного образования, на организацию учебного процесса, быта и досуга.

Воспитательная работа в училище осуществляется воспитательным отделом, согласно плану работы, в котором отражены цели и задачи формирования патриотизма, толерантности, культуры межнациональных отношений, воспитание здорового образа жизни и культуры общения и включают следующие вопросы:

- общие мероприятия по постановке учебно-воспитательного процесса,
- создание механизмов и путей формирования гармонично развитой личности, ее конкурентоспособности в условиях рынка,
- воспитательная работа с первым годом обучения,

- организация работы студенческого самоуправления, приобщение творческой молодежи к студенческому самоуправлению,
- воспитание патриотизма и культуры межнациональных отношений,
- трудовое воспитание, здоровый образ жизни,
- культурно-просветительская работа,
- воспитательная работа в интернате/общежитии.

Воспитательная деятельность направлена на:

- 1) усиление воспитательной компоненты в учебном процессе;
- 2) развитие студенческой инициативы; формирование профессиональной идентичности;
- 3) формирование полноценного студенческого сообщества, усиление студенческого самоуправления;
- 4) взаимодействие и сотрудничество студенческого самоуправления с республиканскими и международными молодежными общественными организациями;
- 5) привлечение студентов к решению актуальных проблем развития и управления училищем;
- 6) развитие активной гражданской позиции, духовно-нравственного и эстетического воспитания творческой молодежи;
- 7) системное обеспечение воспитательного процесса новыми материалами и наглядными пособиями.

Цель 1 – Совершенствование и развитие молодежной политики и организации работы с молодежью

Целевой индикатор доля мероприятий по формированию духовно-нравственных ценностей.

- увеличить долю обеспеченности воспитательного процесса материалами и наглядными пособиями с 20% до 80%;
- разработать локальные акты, пособия, методические рекомендации, по регулированию воспитательной работы в Училище;
- провести целенаправленную работу по совершенствованию воспитательного процесса и способствовать творческой самореализации.
- увеличить долю мероприятий, способствующих приобщению студентов к духовному богатству и культуре Казахстана и всего мирового сообщества с 30% до 80%;
- увеличить долю мероприятий, по формированию принципов трудового воспитания и здорового образа жизни с 2% до 10%;
- увеличить долю мероприятий по развитию и формированию у студентов устойчивого позитивного отношения к здоровому образу жизни с 25% до 75%;

Цель 2 - усилить деятельность студенческого самоуправления.

Целевой индикатор развитие студенческого самоуправления

- разработать концепцию патриотического воспитания студентов Училища;
- отработать систему по внедрению молодежной политики,

- привлекать студентов к решению актуальных проблем развития Училища,
- составить соглашение между администрацией и комитетом студентов, которое направлено на укрепление демократических начал и механизмов их взаимодействия,
- оказывать содействие депутатам молодежного парламента со стороны руководства училища, с целью скорейшего решения проблем студенчества и стимулирования их к активизации в вопросах управления учебным заведением.
- увеличить долю молодежи, участвующей в деятельности молодежных организаций с 5% до 15%.

Направление пятое

Концертно-творческая деятельность

Создание художественной учебно-творческой базы училища с целью развития личностного роста обучающегося, реализации его индивидуальных инициатив в поиске неординарных художественных решений, ведущих к овладению технологии профессиональных творческих навыков, раскрытию и обретению собственного исполнительского стиля.

Политика концертно-творческой деятельности училища направлена на расширение профессионально-качественного потенциала училища с целью самоутверждения и выхода на международный уровень.

Современные тенденции развития образования в профессиональных учебных заведениях, возросшие требования к личности специалиста усилили потребность в расширении его творческого потенциала. Первостепенное внимание развитию творческого подхода образовательному процессу в целом. Синтез науки, практики и творчества является основой профессиональной подготовки современных специалистов, это конечная цель обучения по всем специальностям. В ближайшие года преподавательский и студенческий составы будут активизировать свою деятельность в данном направлении.

Творческая работа в училище занимает важное место в учебном процессе и осуществляется в соответствии с планом работы, включающим в себя организационные, учебно-практические, концертные, творческие и внеклассные мероприятия.

- участие преподавателей и студентов в концертных мероприятиях, проводимых отделениями, училищем, городом, республикой;
- участие преподавателей и студентов в республиканских, международных конкурсах и фестивалях;
- создание новых концертных программ, балетных и танцевальных постановок, поиск и освоение музыкальных материалов для концертных номеров, что является основой сценической практики на базе училища. Ее цель – подготовить будущих артистов балета к самостоятельной творческой работе в театре.

Освоение и сохранение классического и национального наследия в процессе обучения, концертная деятельность имеют целью закрепления и совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков, что

необходимо для практической деятельности выпускника училища в соответствии с присваиваемыми квалификациями.

Концертно-творческая и научная деятельность направлена на:

- 1) расширение творческого потенциала преподавателей и студентов училища;
- 2) сотрудничество с базовыми организациями культуры и искусства;
- 3) готовность училища стать площадкой для совместного проведения концертных мероприятий на государственном уровне;
- 4) развитие личностного роста преподавателей и студентов, продвижение и реализацию творческих, научных инициатив;
- 5) организацию, проведение творческих мероприятий разного ранга, в том числе с участием иностранных юридических и физических лиц в республике и за рубежом, а также принятие в них участия.

Цель 1 - к 2025 году довести количество творческих мероприятий разного ранга, проводимых училищем ежегодно не менее 40%:

Целевой индикатор целевой набор талантливой детской и юной молодежи, апробация новых форм выявления и организации работы с обучающимися,

- совершенствовать формат организации и проведения собственного Международного конкурса хореографических учебных заведений «Өрлеу» с целью повышения профессиональных качеств юных обучающихся, выявления одаренных и юных исполнителей, усиление творческой профессиональной работы,

- увеличить ежегодную долю участия в конкурсах, фестивалях, олимпиадах до 10,

- увеличить долю участия в учебно-методических мероприятиях (мастер-классов, семинаров, открытых уроков, конференций) городского республиканского, международного уровня до 10,

- увеличить долю участия в концертных акциях, программах, творческих проектах до 10,

- открыть программу абонементных концертов преподавателей и студентов училища до 2.

Цель 2 - к 2025 году довести количество выпускаемых преподавателями учебно-методических, нотных материалов, статей ежегодно до 10 ед.:

Целевой индикатор доля публикаций ППС

- увеличить долю написания научных статей преподавателями и студентами ежегодно от 1-8,

- увеличить долю преподавателей выпускающих учебные, методические, учебно-методические материалы до 15%,

Цель 3 – увеличить долю преподавателей призеров конкурсов и фестивалей до 10%;

Целевой индикатор доля лауреатов преподавателей

Цель 4 – развитие личностного роста преподавателей и студентов, продвижение и реализацию творческих, научных инициатив

Целевой индикатор концертные программы, репертуар, центры

- увеличить долю концертных студенческих коллективов от 4 до 10;
- увеличить концертный репертуар солистов и коллективов не менее 25%.

Направление шестое

Финансово-хозяйственная деятельность

Создание стабильной финансово-ресурсной базы, гарантирующей эффективность жизни училища.

Финансовые ресурсы организации – это залог эффективности жизнедеятельности училища. Совершенствование и расширение финансовой базы (увеличение библиотечных фондов, модернизация учебных помещений и специализированных кабинетов, улучшение показателей обеспечения студентов общежитием, спортивными сооружениями, пунктами общественного питания и медицинского обслуживания; расширение применения информационных технологий в образовании) училище планирует за счет привлечения дополнительных инвестиций.

Краткосрочной целью училище ставит проведение текущего ремонта учебного и театрального корпусов, заменить систему отопления в корпусах, вместо вышедшей из строя каллориферной системы обогрева учебного театра установить современные системы воздушного обогрева, ежегодный текущий ремонт интерната и столовой, снос недостроенного здания интерната/общежития и благоустройство прилегающей территории согласно АПЗ и ПСД, покупку современной профессиональной аппаратуры и технических средств обучения, закупить и установить новое кухонное оборудование в столовой интерната, закупить и установить новую мебель и новые кровати в интернате, увеличение средств на ежегодное обновление библиотечного фонда из расчета не менее 1% от общего бюджета училища и др.

Кроме того, к 2025 году в соответствии с задачами МОН РК по созданию единой информационной системы управления образованием, электронной базы статистических и мониторинговых данных по обеспечению информационного обмена с целью получения объективных персонифицированных данных по субъектам образовательного процесса через систему идентификации субъектов и объектов образовательного процесса и формирования цифрового портфолио, что обеспечит систему рейтинга каждого студента, педагога и училища в целом. В результате функционирования единой информационной системы управлением образования будет обеспечена стабильность электронного делопроизводства, документооборота, сбора и обработки статистических данных, мониторинга, анализа и контроля деятельности училища. Финансово-хозяйственная деятельность направлена на:

- 1) формирование проектно-целевого финансирования развития училища;
- 2) поддержание экономической рентабельности училища;
- 3) оптимизация и диверсификация финансирования источников финансов;

- 4) модернизацию учебно-производственной базы училища;
- 5) совершенствование системы и расширение сферы платных образовательных услуг;
- 6) создание адекватной инфраструктуры и финансового обеспечения международных связей;
- 7) создание эндаумент-фонда.

Цель 1 – к 2025 году внедрить модель долгосрочного финансового планирования:

Целевой индикатор бюджетная политика училища.

- разработать перспективную программу финансово-экономической деятельности училища,
- создать резервные фонды, гарантирующие эффективность, стабильность жизни училища,
- обеспечить эффективность и прозрачность бюджета училища;
- обеспечить максимальную самостоятельность подразделений в распределении финансовых ресурсов училища;

Цель 2 - Развитие и совершенствование материально-технической базы училища в соответствии со стратегическими планами и задачами

Целевой индикатор: создание инфраструктуры, обеспечивающей благоприятные условия для организации и проведения творческих и научных исследований, жилищный комплекс, досуговую инфраструктуру и систему жизнеобеспечения:

- развитие существующих объектов училища,
- увеличение количества учебных площадей,
- капитальный ремонт зданий Училища;
- реализация условий обеспечения безопасности жизнедеятельности путем:

- модернизации входных групп, лестниц, пандусных съездов, путей движения внутри зданий, зон оказания услуг, санитарно-гигиенических помещений, прилегающих территорий;

- оснащение зданий и сооружений системами противопожарной сигнализации и оповещения с дублирующими световыми устройствами. Поддержания круглосуточной работоспособности систем;

- усиление сети Wi-Fi в Училище,
- реализация единой телекоммуникационной среды, объединение всех корпусов училища в единую структуру средствами VPN,
- внедрение системы терминальной (мгновенной) оплаты за обучение студентами,

- обновить материально-техническую базу на 90%;
- обновить компьютерную технику ежегодно на 10%,
- обновить интерактивные доски и видеопроекторы на 90%.
- обновить мебель интерната от 10% до 20% ,

Цель 4 - создать стабильную финансово-ресурсную базу, гарантирующую эффективность жизни училища, путем увеличения доли внебюджетных поступления с 5% до 25%.

Целевой индикатор доля внебюджетных поступлений

- привлечь дополнительные финансовые средства в училище за счет реализации программ дополнительного профессионального образования,
- расширить спектр платных образовательных услуг путем открытия расширения программ дополнительного образования, программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- увеличить долю студентов, обучающихся на платной основе до 20%.
- создать систему коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности училища.

Направление седьмое

Международная деятельность. Связь с корпоративным миром.

Имиджевая политика училища

Политика в области международных связей и связей с корпоративным миром направлена на установление международных контактов с региональными и иностранными образовательными учреждениями в области культуры и искусства с целью подготовки конкурентоспособных кадров в международной системе образования.

Видение училища в данном направлении заключается в обеспечении позиционирование училища в качестве субъекта процесса интеграции учебных заведений ТиПО Казахстана в общеевропейское и международное образовательное пространство в сфере искусства, референтного партнера для наиболее престижных зарубежных творческих учебных заведений, привлекательного для иностранных студентов и преподавателей.

В соответствии с миссией училище выстраивает свою деятельность с учетом сохранения и упрочения своих позиций как координирующего учебно-методического центра в области специального средне-профессионального хореографического образования.

Основным индикатором престижности училища является востребованность выпускников на рынке труда, профессионализм преподавательского состава, определяемый учебно-методическими, творческими достижениями, практическим опытом работы, культурой общения педагогов, а также материально-технической базой.

Ежегодные концерты, победы на конкурсах и фестивалях разного ранга служат обоснованным доказательством эффективности творческого подхода к обучению студентов в училище.

При определении приоритетов развития училище корреспондирует со списком стратегических приоритетов страны в целом.

Оценка деятельности училища проводится на основе сравнительного анализа рейтинга учебных заведений ТиПО Республики.

В рамках данного направления деятельность училища направлена на:

- 1) позиционирование училища как ведущего учебно-методического центра республики в области профессионального хореографического образования;

2) создание развитой и взаимовыгодной системы стратегического партнерства с ведущими корпоративными структурами, заинтересованными в кадрах и творческих проектах;

3) создание информационно-организационной системы, обеспечивающей реализацию стратегии международного развития училища :

4) участие представителей корпоративного мира (работодателей) в проведении итоговой аттестации, разработке стандартов, совместных учебно-образовательных программ;

5) укрепление связей с учебными заведениями ТиПО Казахстана, стран СНГ и дальнего зарубежья с целью развития методического, творческого и инновационного сотрудничества;

6) расширение международной деятельности училища по обмену опытом подготовки специалистов в области искусства и культуры;

7) проведение плановой работы по поднятию имиджа училища;

8) повышение уровня и качества мобильности преподавательского и студенческого состава; региональный и международный обмен студенческим и преподавательским составом.

9) развитие сотрудничества с международными и зарубежными компаниями, бизнес-ассоциациями.

10) создание развитой и взаимовыгодной системы стратегического партнерства с ведущими корпоративными структурами, заинтересованными в кадрах и творческих проектах.

Цель 1 – интеграция в международное образовательное пространство:

Целевой индикатор доля договоров о сотрудничестве

- увеличить долю совместных творческих проектов от 0,5% до 10%,
- повысить уровень мобильности преподавательского и студенческого состава с 2% до 5%,

- увеличить долю заключенных договоров и меморандумов о сотрудничестве с 2 до 5 в год,

- внедрить системы привлечения иностранных преподавателей для проведения занятий в училище,

- увеличение статьи расходов на реализацию международных проектов достаточное по масштабам, стабильное и долгосрочное финансирование с 0,2% до 10%,

- увеличить долю иностранных студентов, обучающихся в училище с 2% до 5%,

- создать равные условия для обеспечения зарубежных стажировок преподавателей и студентов,

- обеспечить академическую мобильность преподавателей за счет квот и грантов на повышение квалификации в зарубежных учебных заведениях

- развивать систему практик и стажировок для студентов, преподавателей в зарубежных учебных заведениях партнерах,

Цель 2 - позиционирование училища как ведущего учебно-методического центра республики в области профессионального хореографического образования:

Целевой индикатор устав, иные нормативные документы

- добиться каскадной трансляции опыта региональным учебным заведениям в рамках деятельности УМО.

Цель 3 - создание развитой и взаимовыгодной системы стратегического партнерства с ведущими корпоративными структурами, заинтересованными в кадрах и творческих проектах;

Целевой индикатор доля уровень доверия

- увеличить долю участия работодателей в проведении итоговой аттестации, разработке стандартов, совместных учебно-образовательных программ не менее 25%,

- проведение ярмарки выпускников с привлечением членов Корпоративного мира к активному участию в ярмарках вакансий,

- увеличить долю регулярного освещения деятельности училища в средствах массовой информации с положительной точки зрения до 8 статей;

- увеличить долю участия органов власти и местного самоуправления в решении насущных проблем, возникающих у училища;

- увеличить долю спонсоров и покровителей, оказывающих училищу финансовую, материальную и прочую поддержку на долговременной основе,

- добиться высокого уровня доверия к училищу со стороны социальных и деловых партнеров,

- повысить долю конкурентоспособности выпускников на мировом уровне,

- увеличить долю востребованности у населения предлагаемых училищем образовательных услуг на 25%.

Цель 4 - создание привлекательной образовательной среды для иностранных учащихся и преподавателей

Целевой индикатор: увеличение контингента иностранных студентов и преподавателей

- разработать и реализовать конкурентоспособные образовательные программы для иностранных граждан,

- повысить уровень владения иностранным языком преподавательского состава училища.

- создать условия работы иностранных преподавателей в училище.

Цель 5 – создание сайта, соответствующего нормам и современным тенденциям, информирование общественности через социальные сети:

Целевой индикатор: наполняемость сайта, обновление социальных сетей Училища

- разработать, обновить дизайн и наполнить сайт Училища информацией на государственном и русском языках;

- ведение страниц в социальных сетях, информирование и пропаганда деятельности Училища.

Наименование мероприятий	Срок исполнения			Ответственный	финансовые средства
	Начало	Реализация	Окончание		
1	2	3	4	5	6
Организационно-управленческая деятельность					
<i>Совершенствование менеджмента в образовании, в том числе внедрение принципов корпоративного управления, формирование системы государственно-частного партнерства в образовании с целью повышения результативности деятельности Училища на рынке образовательных услуг</i>					
Цель 1. К 2025 году разработана, внедрена модель управления Училища на основе стратегического менеджмента	2021	2022-2024	2025-2026	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Цель 2. К 2025 году осуществлена интеграция училища в мировую образовательную систему ТиПО с сохранением лучших традиций национальной образовательной системы. Обеспечен равный доступ всех участников образовательного процесса к образовательным ресурсам и технологиям Училища.	2021	2022-2024	2025-2026	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Цель 3. К 2025 году осуществлена оптимизация бизнес-процессов училища делопроизводство переведено в автоматизированную систему электронного документооборота	2021	2021-2024	2025-2026	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Цель 4. До 2025 года удержать имеющиеся позиции на рынке 30-40%, сделав основной акцент на качестве предоставляемых услуг, профессиональных компетенциях выпускников, расширении портфеля образовательных программ	2021 30%	2021-2024 40%	2025-2026 40%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: к 2022 году осуществлен реинжиниринг организационной структуры Училища	2021	2022	2023	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: к 2022 году разработана организационная структура Училища	2021	2022	2023	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: К 2025 году внедрена система корпоративного управления учебным заведением.	2021	2021-2024	2025-2026	Директор	Не требуется
Задача 1. Увеличить долю степени вовлеченности преподавателей и студентов в управлении Училищем.	2021-2022	2021-2024	2025	Директор	Не требуется
доля преподавателей, %	10-12%	до 15-20%	20-30%	Директор	Не требуется
доля студентов, %	2-5%	5-7%	7-15%	УВР	Не требуется

Задача 2. Попечительский совет	2022	2022-2023	2024-2025	Директор	Не требуется
Задача 3. Деятельность органов коллегиального управления. Деятельность комиссий и служб.	2021	2022-2024	2025	Директор	Не требуется
Комиссия по охране труда	2022	постоянно	постоянно	Директор	Не требуется
Согласительная комиссия в части урегулирования индивидуальных трудовых споров	2022	постоянно	постоянно	Директор	Не требуется
Совет по педагогической этике	2022	постоянно	постоянно	Директор	Не требуется
Экспертно - проверочная комиссия Училища (ЭПКУ) - внутренний контроль	2021	раз в 2 года	постоянно	Директор	Не требуется
Комиссии по списанию продуктов питания	2022	постоянно	постоянно	Директор	Не требуется
Комиссии по распределению мест в интернате и заселению	2022	постоянно	постоянно	Директор	Не требуется
Задача 8. Коллективный договор	разработан	2023 корректировка	постоянно	Директор/ Юристы	Не требуется
Задача 9. Приведение локальных нормативных актов в соответствие с коллективным договором	2023 корректировка	постоянно	постоянно	Директор/ Юристы	Не требуется
Задача 10. Разработка, внедрение и апробация модели управления Училищем на основе стратегического менеджмента	2023 январь-декабрь	2024 январь-май	2025 декабрь	Директор	Не требуется
Мониторинг деятельности всех структурных подразделений Училища	2021 январь-декабрь	2023 январь-май	2025 декабрь	Руководители структурных подразделений	Не требуется
Цель 5. К 2023 году осуществлено подтверждение соответствия качества образования	2022 декабрь	2023 январь	2023 апрель	Директор/УМО / УР	Не требуется
Целевой индикатор: в 2023 году пройдена государственная аттестация Училища	2022 декабрь	2023 январь	2023 апрель	Директор/УМО / УР	Не требуется
Цель 6. К 2027 году созданы адекватные условия для полноценного функционирования учебного заведения, исключая существующие противоречия действующего законодательства и практики подготовки артистов балета	2021	2022-2024	2025-2027	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: К 2027 году переименовано РГКП «Алматинское хореографическое училище имени А. Селезнева» МКС РК на РГКП	2023 январь	2024 сентябрь / 2025 сентябрь	2027 декабрь	Директор	Не требуется

«Специализированная хореографическая школа для одаренных детей-интернат-училище имени А. Селезнева» МКС РК.					
Задача 1. Дополнения и изменения в ППРК от 17 мая 2013 года №499 Типовые правила деятельности организаций образования соответствующих типов <i>в части внесения хореографического образования как специализированного образования (элитарного вида образования)</i>	2023 январь	2025 сентябрь	2027 сентябрь	Директор	Не требуется
Задача 2. Обеспечить в соответствии с Правилами лицензирования образовательной деятельности нормативно-правовую, учебно-методическую и материально-техническую базы.	2025 январь	2026 сентябрь	2027 сентябрь	Директор	
Задача 3. Ввести в действие новый устав учебного заведения. Перерегистрировать учредительные документы, заменить печати и штампы, фирменные бланки и т.п.	2025 январь			Отдел кадров	Внебюджетные средства 1 000 000 тенге
Задача 4. Разработать структуру учебного заведения с учетом изменений	2025 январь			Директор/ Отдел кадров	Не требуется
Задача 5. Сделать корректировку локальных актов, регламентирующих деятельность учебного заведения	2025 январь			Отдел кадров/ Структурные подразделения	Не требуется
Задача 6. Обновить номенклатуру дел учебного заведения с учетом изменений	2025 январь			Отдел кадров	Не требуется
Задача 7. Обновить делопроизводство структурных подразделений учебного заведения в соответствии с новой номенклатурой	2025 январь			Отдел кадров/ Структурные подразделения	Не требуется
Задача 8. Штатное расписание с учетом изменений.	2025 январь			Отдел кадров/	Не требуется
Цель 7. К 2027 году составлена карта питания для обучающихся в хореографическом учебном заведении	2022	2023-2026	2027	Директор Врач Диетсестра	Не требуется
Задача 1. Нормы питания для детей интерната.	2025			Бухгалтерия/	Не требуется

Ожидаемый результат: Внедрена адаптированная к специфике образовательных процессов учебного заведения система автоматизированного управления производственными процессами (АСУ училище). Сведено в единую систему множество сетевых информационных сервисов разного назначения: локальной компьютерной сети, телефонные сети, системы безопасности, видеонаблюдения, Введено электронное делопроизводство, документооборота, сбор и обработка статистических данных, мониторинга, анализа и контроля деятельности Училища.

Анализ, оценка и развитие кадрового потенциала

Всемерное повышение качества и профессионального роста кадрового потенциала с учетом имеющихся инновационных технологий при постоянно нарастающей сложности решаемых задач и непрерывно изменяющихся условий их решения; на формирование адекватных социальных пакетов поддержки преподавательского состава, вспомогательного, технического персонала.

Цель 8. К 2027 году создана творческая основа для подготовки, переподготовки конкурентоспособной кадровой базы в области профессионального хореографического образования Республики.	2025			Отдел кадров	Не требуется
Задача 1. Регламент работы и должностные обязанности преподавателей и сотрудников Училища.	2025			Отдел кадров	Не требуется
Задача 2. Четкая политика найма, подготовки и переподготовки кадров с их дальнейшей аттестацией	2025			Отдел кадров	Не требуется
Задача 3. Повысить качественный и профессиональный уровень кадрового состава Училища. Повысить уровень научно-исследовательской культуры преподавателей.	2023	2024-2025	2025	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Написание научных статей, УМП, учебников, ед.	до 8	до 10	до 15	Преподаватели	Не требуется
Усовершенствование системы привлечения видных деятелей хореографии, ведущих преподавателей, в том числе зарубежных стран для участия в образовательном процессе учебного заведения, чел.	до 2	до 3	до 4	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля штатных педагогических работников в общем количестве работников, %	2021-2022 до 70%	2023-2025 до 80%		Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля высококвалифицированных педагогических работников, прошедших аттестацию и получивших категории мастер, исследователь, эксперт, от общего количества педагогов, %	2021 до 20%	2022-2024 до 50%	2025 до 75%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: К 2025 году повысить квалификацию должны не менее 90% преподавателей:	2021-2022 до 25%	2022-2024 до 60%	2024-2025 до 90%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные

с получением сертификата «Өрлеу», «Талап» и др. до 9%,	2021-2022 1%	2022-2024 5%	2024-2025 9%	Директор	средства Республиканский бюджет Внебюджетные средства
с получением сертификата зарубежных учебных заведений до 5%	2021-2022 1%	2022-2024 3%	2024-2025 4%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля повысивших квалификацию и прошедших переподготовку в области менеджмента руководителей структурных подразделений учебного заведения, %	2022-2023 20%	2017-2018 40%	2019-2020 70%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля преподавателей с ученой степенью, имеющих степень магистра, чел.	2021-2022	2022-2024	2024-2025	Директор	Не требуется
доктора наук	-	1	1	Директор	Не требуется
кандидаты наук	1	1	1	Директор	Не требуется
магистры	4	5	8	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля молодых специалистов от общего количества педагогов, %	20%	30%	35%	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля молодых специалистов, вновь прибывших для работы в Училище в текущем году, от общего количества педагогов, %	2,5%	3%	4%	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля преподавателей, владеющих государственным языком не менее 80%	40%	50-60%	70%	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля преподавателей, преподающих на 3-х языках, чел.	1	2	2	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля преподавателей, владеющих персональным компьютером должна составлять 100%;	50-60	70-90	100	Преподаватели	Не требуется
Целевой индикатор: доля педагогических работников, имеющих опыт работы, прошедших стажировки в ведущих мировых образовательных учебных заведениях центрах, в том числе на базе производственных предприятий, ежегодно %	1-2%	3-4%	до 5%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства

Целевой индикатор: доля педагогических работников принимающих участие в научных конференциях, в конкурсах в качестве членов жюри, %	1-5%	5-10%	до 15%	УМО	Не требуется
Целевой индикатор: доля выпускаемых ежегодно преподавателями УМП не менее 2 ед.	2021-2022 -	2022-2024 3	2025 2	УМО	Не требуется
Целевой индикатор: доля опубликованных ежегодно научных статей не менее 10 ед.	2021-2022 1	2023-2024 6	2025 10	УМО	Не требуется
Целевой индикатор: доля педагогических работников в части подготовки лауреатов конкурсов, фестивалей, олимпиад, %	До 5%	До 15%	До 20%	Преподаватели	Не требуется
Цель 9. К 2025 году увеличена доля степени удовлетворенности условиями работы с 40% до 80%	2022-2023 40%	2023-2024 60%	2025 80%	Директор	Не требуется
Задача 1. Социальная поддержка кадрового состава	2022 50%-100% доплаты АУП	2023 25%-50% доплаты ТП	2022 25% доплаты ППС	Директор/ бухгалтер	Внебюджетные средства
Задача 2. Школа педагогического мастерства	2022 количество слушателей 10 чел.	2023-2024 количество слушателей до 30 чел.	2025-2026 количество слушателей до 40 чел.	УМО	Не требуется
Ожидаемые результаты: Соответствие кадрового состава преподавателей квалификационным требованиям. Повышение уровня научно-исследовательской культуры преподавателей.					
Информационно-образовательная деятельность					
<i>Модернизация системы технического и профессионального образования в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция в мировое образовательное пространство.</i>					
Цель 10. К 2027 году введена инновационная модель опережающего принципа обучения с целью качественного обновления учебно-образовательного процесса, содержания образования, обеспечивающего развитие личностно-профессионального потенциала и мобильности молодых специалистов.	2021	2022-2025	2025-2027	Директор УМР/УМО	Не требуется
Целевой индикатор: К 2027 году перевести учебный процесс на новый стандарт информатизации. Создать единую информационную среду учебного заведения с использованием в учебном процессе электронных программных продуктов.	2021	2022-2025	2025-2027	Директор АХЧ/УМР	Республиканский бюджет Внебюджетные средства

Задача 43. К декабрю 2027 года перевести учебное заведение на новый стандарт информатизации: введение в учебный процесс программных продуктов «Библиотека», «Диплом и приложение к нему», «Учебная канцелярия», «Анализ расписания», «Электронный журнал».	2021	2025	2027	Учебная часть	Внебюджетные средства 850 000
Ожидаемый результат: - автоматизации процесса заполнения дипломов и других документов, аттестатов, свидетельств, сертификатов и удостоверений - экономия времени и денежных ресурсов за счет многократного использования программы - низкая вероятность ошибки при заполнении дипломов. - устранение проблемы с нехваткой места в дипломе. - информация, введенная однажды, может использоваться многократно. - сформировано общее коммуникационное пространство всех участников образовательной деятельности - организация рабочего места учебной части (управление нагрузкой и расписанием; управление заменами и формирование журнала замен; учет посещаемости и причин отсутствия; планирование графика контрольных работ, СОР, СОЧ и т.д.; всевозможные виды отчетов и аналитики; журнал питания; учет движения контингента)					
Цель 11. К 2025 году библиотечный фонд обновлен на 80%	2021	2022-2024	2025	Библиотека	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля ежегодного обновления библиотечного фонда составляет не менее 8-12%	2021	2022-2024	2025	Библиотека	Республиканский бюджет До 1 000 000 тенге
Задача 45. Программа по созданию электронной библиотеки отсканированных книг «BookScan»	2021	2022-2024	2025	Библиотека	Внебюджетные средства 90 000
Задача 46. Электронная библиотека, на базе системы «КАБИС»	2021	2022-2024	2025	Библиотека	Внебюджетные средства 600 000
Задача 47. Виртуально-электронная библиотека. Доступ к Республиканской межвузовской электронной библиотеке.	2023	2024	2025	Библиотека	Республиканский бюджет до 600 000 тенге
Цель 12. К 2021 году введен внутриучилищный контроль.	2021	2023		директор	Не требуется

Ожидаемый результат: введение системы внутреннего контроля (ВКК) обеспечит необходимую степень уверенности в том, что должностные лица и сотрудники училища следуют требованиям и правилам, закрепленным внутренними документами предприятия. Определение фактического состояния всей системы управления училища.					
Цель 13. Позиционирование училища как ведущего учебно-методического центра республики в области профессионального хореографического образования.	2021	2022-2024	2025	УМО	Не требуется
Цель 18. К 2025 году обеспечено полноценное функционирование УМО квалификаций ТиПО в области хореографического образования	2021	2022-2024	2025	УМО	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Задача 1. Программы и методика повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов начального и среднего звена в области хореографического образования					Не требуется
Задача 2. С целью ориентации на социальную и профессиональную мобильность (получение двух и более смежных квалификаций), разработать Модульные программы повышений квалификации (первый базовый профессиональный, второй профессиональный исполнительский, третий профессиональный педагогический)	2021	2022	2025	УМО	Не требуется
Задача 3. Создание новых образовательных программ на основе профессиональных стандартов	2022	2023-2024	2025	УМО	Не требуется
Задача 4. Разработка новых образовательных программ, открытие новых квалификаций по специальности Хореографическое искусство	2024	2025		УМО	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Задача 5. Совершенствование программы дополнительного образования с целью профессионально-ориентационной работы	2023	2023-2024	2025 с дальнейшим обновлением	УМО	Не требуется
Задача 6. Прохождение экспертизы образовательных программ	2023	2023-2025		УР, УМО	Не требуется
Цель 19. К 2025 году осуществить полную модернизацию учебно-образовательного процесса	2021 Ежегодно 10%	2022-2023 ежегодно по 10%	2024-2025 ежегодно по 20%	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства

Задача 65. Мониторинг исследования и оценки качества представляемых образовательных услуг	2021 ежегодно	2022-2024 ежегодно	2025 ежегодно		Не требуется
Задача 70. Внедрение системы кредитной технологии обучения. Зачетные баллы по кредитной технологии по типу европейской системы перевода кредитов. Составление учебной документации учебного заведения в соответствии с кредитной технологией обучения	2021	2022	2024	УР, УМО	Республиканский бюджет. Внебюджетные средства
<i>Ожидаемые результаты: Подготовка специалистов для организаций региона, ближнего и дальнего зарубежья. Участие учебного заведения в «пилотных» проектах с целью интеграции в мировое образовательное пространство. Повышение профессионального уровня подготовки специалистов. Разработка и создание новых стандартов образования, программ базового и специализированного обучения. Увеличение количества учебных и учебно-методических пособий и разработок, учебников, электронных учебников, созданных преподавателями учебного заведения, в том числе на государственном языке. Введение новых форм нормативной учебной документации.</i>					
Студенческий контингент					
<i>Создание преференции в системе подготовки кадров в направлении духовно-ценностных запросов личности, реализации инициатив, с учетом реальных потребностей рынка труда и перспектив развития культуры и общества в целом. Формирование интеллектуального, физически и духовно развитого гражданина Республики Казахстан, удовлетворение его потребности в получении образования, обеспечивающего успех в быстро меняющемся мире, развитие конкурентоспособного человеческого капитала для экономического благополучия страны</i>					
Цель 20. Достижение профессиональной компетентности, конкурентоспособности выпускников и образовательных услуг на внутреннем и мировом рынках	2021-2022 80%	2022-2024 90%	2025 100%	УР	Не требуется
Целевой индикатор: доля учащихся с 98% успеваемостью.	2021-2022 80%	2022-2024 90%	2025 100%	УР	Не требуется
Целевой индикатор: доля учащихся с успеваемостью на "хорошо" и "отлично" (качество), %	до 60-66%	до 60-70%	до 70-80%	УР УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студентов, обеспеченных стипендией	40%	60%	70%	УР УВР	Не требуется
Целевой индикатор: количество стипендиатов различных фондов, не менее 8 чел.	Не менее 3	Не менее 5	Не менее 8	УР УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля лауреатов республиканских и международных конкурсов от основного контингента не менее 25%	20%	22%	25%	ОСД ОПД ООД	Бюджетные средства Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля занятых и трудоустроенных выпускников учебного заведения в первый год после окончания обучения, обучившихся по госзаказу не	90%	95%	100%	УР	Не требуется

менее 100%					
Целевой индикатор: доля обучающихся, обеспеченных местами для прохождения практики на базе предприятий, от общего количества обучаемых за счет госзаказа в учебном заведении 100%	2021-2022 100%	2022-2024 100%	2024-2025 100%	Профессиональ ная практика	Не требуется
Целевой индикатор: доля обучающихся за счет средств работодателей от общего количества обучающихся, не менее 2 чел.	2021 1	2022-2024 2	2024-2025 2	УР	Не требуется
Задача 1. Профорientационные мероприятия учебного заведения	2021-2022 10 мероприятий	2022-2024 15 мероприятий	2024-2025 20 мероприятий	Ответственный секретарь приемной комиссии	Не требуется
Задача 2. Организация выездных профорientационных мероприятий с целью привлечения талантливой молодежи из сельской местности.	2021-2022 До 4 мероприятий	2021-2022 До 6 мероприятий	2024-2025 До 8 мероприятий	Ответственный секретарь приемной комиссии	Внебюджетные средства
Задача 3. Привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности	2021-2022 5%	2022-2024 10%	2024-2025 До 15%	УМО	Не требуется
Задача 4. Государственный заказ на подготовку специалистов	2021-2022 70 чел.	2022-2024 70 чел.	2024-2025 80 чел.	Директор	Республиканский бюджет
Цель 21. Создать ассоциацию выпускников Училища	2023			УВР Студенческий совет	Не требуется
Задача 1. Опрос и анкетирование обучающихся, в целях получения обратной связи от студентов о качестве работы, предоставляемых образовательных услуг всех подразделений учебного заведения	постоянно до 40%-50%	постоянно 60%-80%	постоянно до 100%	УВР Студенческий совет	Не требуется
Задача 2. Разработать и внедрить систему мониторинга карьерного роста выпускников с целью привлечения работодателей для участия в развитии образовательного процесса	2023	2024	2025	УВР	Не требуется
<i>Ожидаемые результаты: Развитие студенческого контингента. Возможность получения студентами дополнительных квалификаций. Достижение профессиональной компетентности, конкурентоспособности выпускников и образовательных услуг на внутреннем и мировом рынках. Развитие компетентности и конкурентоспособности выпускников. Формирование у студентов информационной культуры</i>					

Воспитательная работа					
<i>Формирование у молодежи активной гражданской позиции, социальной ответственности, чувства патриотизма, высоких нравственных и лидерских качеств. Укрепление духовно-нравственных ценностей, общенациональной патриотической идеи и культуры здорового образа жизни.</i>					
Цель 24. Духовно-нравственное, патриотическое и эстетическое воспитание творческой молодежи	2021	2022-2024	2024-2025	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля обеспеченности воспитательного процесса материалами и наглядными пособиями увеличена с 40% до 80%;	40%	50-70%	70-80%	УВР	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Задача 83. Разработать локальные акты, пособия, методические рекомендации, по регулированию воспитательной работы в Училище. Написание патриотической концепции воспитания студентов.	2021	2023-2024	2024-2025	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студентов, принимающих активное участие в реализации мероприятий в сфере молодежной политики и патриотического воспитания от общей численности контингента составляет не менее 30%	2021 От 5-10%	2022-2024 От 15-25%	2024-2025 Не менее 30%	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студенческого контингента, задействованного в мероприятиях по развитию активной гражданской позиции, нравственности от общей численности контингента составляет не менее 60%.	Не менее 25%	Не менее 40%	Не менее 60%	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студенческого контингента, задействованного в мероприятиях по воспитанию патриотизма и культуры межнациональных отношений от общей численности контингента составляет не менее 60%.	Не менее 25%	Не менее 40%	Не менее 60%	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студенческого контингента, задействованного в мероприятиях, способствующих приобщению студентов к духовному богатству и культуре Казахстана и всего мирового сообщества от общей численности контингента составляет не менее 80%.	Не менее 30%	Не менее 60%	Не менее 80%	УВР	Не требуется
Целевой индикатор: доля студенческого контингента, задействованного в мероприятиях по формированию	Не менее 25%	Не менее 50%	Не менее 75%	УВР	Не требуется

принципов трудового воспитания и здорового образа жизни от общей численности контингента составляет не менее 75%.					
Целевой индикатор: доля студенческого контингента, задействованного в мероприятиях по политкорректности от общей численности контингента составляет не менее 30%.	Не менее 25%	Не менее 27%	Не менее 30%	УВР	Не требуется
Задача 84. Организация и проведение конкурсов «Лучший студент», «Лучшая комната», «Лучшая группа»	Постоянно	Постоянно	Постоянно	УВР	Не требуется
Цель 25: К 2025 году сформировано полноценное студенческое сообщество. Студенческое самоуправление.	Постоянно	Постоянно	Постоянно	УВР	Не требуется
Целевые индикаторы: Развитие студенческой инициативы. Формирование профессиональной идентичности. Приобщение творческой молодежи к студенческому самоуправлению	2021	2022-2024	2024-2025	УВР	Не требуется
Задача 85. Студенческая организация.	2021	2022	2025	УВР	Не требуется
Выборы Президента студенческой организации	2022	постоянно	постоянно	УВР	Не требуется
Работа студенческого совета	2022	постоянно	постоянно	УВР	Не требуется
Структура и положения о студенческой организации.	2021	постоянно	постоянно	УВР	Не требуется
Задача 88. Комитет по делам молодежи	2021	2022	2024	УВР	Не требуется
Задача 89. Взаимодействие и сотрудничество студенческого самоуправления с республиканскими и международными молодежными общественными организациями. Сотрудничество с молодежным отделом акимата города Алматы. Доля студентов, участвующей в деятельности молодежных организаций	5%	10%	до 15%	Председатель студенческой организации. УВР	Не требуется
Задача 90. Студенты активно вовлекаются в волонтерскую деятельность. Ежегодно проводятся мероприятия по развитию патриотического воспитания, укреплению казахстанской идентичности и единства.	5%	10%	до 15%	Председатель студенческой организации. УВР	Не требуется
Задача 91. Привлечение студентов к решению актуальных проблем развития учебного заведения	2021 До 5%	2022-2024 До 10%	2024-2025 до 25%	Председатель студенческой организации.	Не требуется

				УВР	
Ожидаемые результаты: Действенность студенческого самоуправления в учебном заведении. Формирование гармонично развитой личности					
Творческая деятельность					
<i>Создание творческой базы с целью развития личностного роста, реализации творческих инициатив, поиска неординарных художественных решений, ведущих к овладению технологией творчества и обретению собственного исполнительского стиля</i>					
Цель 26. Развитие творческого потенциала учебного заведения	2021	2022-2024	2024-2025	Директор /Художественный руководитель	Не требуется
Задача 92. Концертный отдел на базе театра юного зрителя имени Ш.Жиенкуловой	2021	2022-2024	2024-2025	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля обновления концертного репертуара не менее 25%	2021 Ежегодно до 5% Балет 1 Концертные номера до 4 Концертные программы до 4	2022-2024 Ежегодно до 10-12% Балет 1 Концертные номера до 6 Концертные программы до 6	2024-2025 Ежегодно до 25% Балет 1 Концертные номера до 10 Концертные программы до 8	Директор /Художественный руководитель	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: количество творческих коллективов учебного заведения не менее 8	2021 до 4	2024 До 6	2025 До 10	Директор /Художественный руководитель	Не требуется
Задача 93. Абонементные концерты учебного заведения.	2024 до 2	2025 до 2		Руководитель концертного отдела	Не требуется
Задача 94. Танцевальные сезоны	2021 до 2	2023 до 6	2025 до 8	Художественный руководитель	Не требуется
Задача 96. Сотрудничество с базовыми организациями культуры и искусства, СМИ. Договоры с концертными организациями, театрами и другими организациями культуры РК и стран ближнего и дальнего зарубежья	2021-2022 Не менее 2 договоров	2023-2024 Не менее 6 договоров	2024-2025 Не менее 6 договоров	Художественный руководитель	Не требуется
Целевой индикатор: доля преподавателей и студентов, принимающих участие в творческих мероприятиях разного ранга и уровня, проводимых училищем не менее 40%	2021-2022 Не менее 25%	2022-2024 Не менее 30%	2024-2025 Не менее 40%	Художественный руководитель	Не требуется

Целевой индикатор: доля преподавателей и студентов, принимающих участие в творческих мероприятиях разного ранга и уровня, проводимых городом, республикой не менее 40%	2021-2022 Не менее 25%	2022-2024 Не менее 30%	2024-2025 Не менее 40%	Художественный руководитель	Не требуется
Задача 98. Гастроли по Казахстану и странам дальнего и ближнего зарубежья	2023-2024 Не менее 1	2024-2025 Не менее 1		Директор/ Художественный руководитель	Не требуется
Задача 99. Просветительские благотворительные и профессионально ориентационные мероприятия. Концерты в рамках профессиональной практики.	2021-2022 Не менее 2	2022-2024 Не менее 3	2024-2025 Не менее 5	Художественный руководитель	Не требуется
<i>Ожидаемые результаты: Повышение результативности творческой деятельности. Развитие репертуара. Создание мультимедийного фонда и подготовка презентационных материалов</i>					
Финансово-хозяйственная деятельность					
<i>Разработка новых механизмов финансирования образования, направленных на повышение доступности качественного образования; обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами; усиление государственной поддержки и стимулирование труда педагогических работников</i>					
Цель 27. Создание стабильной финансово-ресурсной базы, гарантирующей эффективность жизни учебного заведения	2021-2022	2022-2024	2024-2025	Директор	Внебюджетные средства
Целевой индикатор: централизованная структура по планированию, распределению и оценке технологически-информационных, финансовых ресурсов. Обеспечение эффективности и прозрачности бюджета учебного заведения	2021	2023	2025	Директор Бухгалтерия	Не требуется
Целевой индикатор: Стабильное бюджетное финансирование. Оптимизация и диверсификация финансирования источников финансов	Постоянно	Постоянно	Постоянно	Директор Бухгалтерия	Не требуется
Целевой индикатор: доля ежегодных внебюджетных поступлений за счет концертных выступлений, образовательных услуг, за счет спонсорских поступлений не менее 25%	2021-2022 До 5-10%	2022-2024 До 10-15%	2024-2025 До 20-25%	Директор Бухгалтерия	Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля спонсорского участия компаний работодателей и иностранных компаний в проведении мероприятий Училища разного ранга составляет не менее 70% от общих расходов предусмотренных на проведение мероприятий	2021-2022 До 40%	2022-2024 До 60%	2024-2025 До 70%	Директор Бухгалтерия	Внебюджетные средства

Целевой индикатор: доля денежных поступлений по внебюджетному счету составляет не менее 20% от суммы предусмотренной на содержание учебного заведения	2021-2022 Ежегодно до 10%	2022-2024 Ежегодно до 16%	2024-2025 Ежегодно до 20%	Директор	Не требуется
Задача 100. Обеспечение максимальной самостоятельности подразделений в распределении финансовых ресурсов учебного заведения	2024	2025		Директор Бухгалтерия	Не требуется
Задача 101. Разработка базового пакета нормативных локальных актов, регламентирующих финансово-хозяйственную деятельность Учебного заведения: - Учетно-налоговая политика - Перспективной программы финансово-экономической деятельности Учебного заведения	2021	2023	2025	Директор/ главный бухгалтер	Не требуется
Задача 102. Создание резервных фондов, гарантирующих эффективность, стабильность жизни училища. Открытие эндаумент фонда по привлечению средств для реализации творческих программ и проектов.	2024	2025		Директор Бухгалтерия	Внебюджетные средства
Цель 28. К 2027 году обновить учебно-производственную базу училища на 100%.	2022 10%-25%	2023-2025 40%-60%	2026-27 100%	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Целевой индикатор: доля ежегодного обновления учебно-производственной базы учебного заведения, ежегодно составляет не менее 20% от суммы, выделенной на содержание учебного заведения	2024-2025			Директор Бухгалтерия	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: обновление учебно-производственного инвентаря, ежегодно на 10%	2024 ежегодно до 10%	2025 до 20%		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: Обновление учебной, спальной, офисной мебели от 10% до 20%	2024 ежегодно до 10%	2025 до 20%		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: Обновление современной компьютерной техники, интерактивных средств обучения и др. ежегодно на 10%	2024 ежегодно до 10%	2025 до 10%		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет

					Внебюджетные средства
Количество учащихся на 1 компьютер	2023 18 чел	2024-2025 9 чел	6 чел.	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: Обновление учебных кабинетов (химии, биологии, физики, лингафонных мультимедийных кабинетов)	2024 1 каб.	2025 1 каб.	2 каб.	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Целевой индикатор: ежегодное обновление и пошив сценических костюмов составляет не менее 2% от суммы, предусмотренной на содержание учебного заведения	2021-2022 Ежегодно до 2%	2022-2024 Ежегодно до 2%	2025-2026 Ежегодно до 2%	Директор/ Художественный руководитель	Внебюджетные средства
Задача 103. Реализация условий обеспечения безопасности жизнедеятельности путем:	2022-2023	2023-2024	2025	Директор Бухгалтерия	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
оснащение зданий и сооружений системами противопожарной сигнализации и оповещения с дублирующими световыми устройствами	2024	2024	2024	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
работы по благоустройству интерната, учебного театра, территории с улучшением ландшафтного оформления	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
видеонаблюдение в учебном корпусе училища и театральном корпусе	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Задача 103. Реализация условий обеспечения безопасности жизнедеятельности путем:	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Директор Бухгалтерия	Республиканский бюджет
оснащение зданий и сооружений системами противопожарной сигнализации и оповещения с дублирующими световыми устройствами	2024	2024	2024	Директор/ АХЧ	2018-2019
работы по благоустройству интерната, учебного театра, территории с улучшением ландшафтного оформления	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет

музей, буфет, библиотека	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Задача 104. Капитальный ремонт учебного заведения	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Техническое обследование учебного заведения	2022	2023		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Проектно-сметная документация	2022	2023		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Замена крыши театрального корпуса	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Капитальный ремонт учебного корпуса и театрального корпуса	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Задача 105. Снос недостроенного здания общежития и благоустройство территории	2022	2023-2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Строительная экспертиза. Строительный аудит.	2021	2022		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Проектно-сметная документация	2022	2023		Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
Снос недостроенного здания общежития и благоустройство территории	2023	2024	2025	Директор/ АХЧ	Республиканский бюджет
<i>Ожидаемые результаты: Нарращивание материально-технической базы и приобретение современного оборудования и материалов. Создание современных социально-бытовых условий для студентов и сотрудников учебного заведения. Создание инновационной инфраструктуры и иных механизмов для коммерциализации творческих, образовательных и научных проектов. Повышение экономической рентабельности учебного заведения. Совершенствование и расширение финансовой базы учебного заведения.</i>					
Международная деятельность. Связь с корпоративным миром. Имиджевая политика учебного заведения					
<i>Создание развитой и взаимовыгодной системы стратегического партнерства с ведущими корпоративными структурами, заинтересованными в кадрах и творческих проектах</i>					
Цель 29. К 2024 году расширена международная деятельность учебного заведения по обмену опытом подготовки специалистов в области хореографического искусства в современных условиях. Интеграция учебного заведения в международное образовательное пространство:	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Директор	Не требуется

Целевой индикатор: доля совместных международных творческих проектов выросла от 0,5% до 10%,	2021-2022 Ежегодно до 2%	2022-2023 Ежегодно до 6%	2023-2024 Ежегодно до 10%	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля заключенных международных договоров и меморандумов о сотрудничестве увеличена от 2 до 5 в год	2021-2022 Ежегодно до 2 ед.	2022-2023 Ежегодно до 2	2023-2024 Ежегодно до 2	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля расходов, предусмотренных на реализацию международных проектов достаточное по масштабам, стабильное и долгосрочное финансирование выросло от 0,2% до 5% в год	2021-2022 Ежегодно до 2%	2022-2023 Ежегодно до 3%	2023-2024 Ежегодно до 5%	Директор	Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля академической мобильности преподавателей на повышение квалификации и студентов на прохождение практики в зарубежных учебных заведениях составляет от 2% до 5% в год	2021-2022 Ежегодно до 2%	2022-2023 Ежегодно до 3%	2023-2024 Ежегодно до 5%	Директор	Внебюджетные средства
Целевой индикатор: доля иностранных студентов, обучающихся в Училище составляет не мене 1% от общего контингента студентов	2021-2022 Ежегодно до 0,2%	2022-2023 Ежегодно до 0,6%	2023-2024 Ежегодно до 1%	Директор	Внебюджетные средства
Задача 106. Усовершенствовать систему привлечения иностранных преподавателей для проведения занятий	2021-2022 Ежегодно до 2	2022-2023 Ежегодно до 3	2023-2024 Ежегодно до 5	Директор	Внебюджетные средства
Задача 107. Обеспечить иностранных студентов и преподавателей благоустроенным общежитием, дополнительным аудиторным фондом.	2021	2022	2023	АХЧ	Не требуется
Цель 30. Развитие системы государственно-частного партнерства	2021	2022	2023-2024	Директор	Не требуется
Целевой индикатор: доля участия работодателей в проведении итоговой аттестации, разработке стандартов, совместных учебно-образовательных программ составляет не менее 25%	5 %	15 %	25%	Директор	Республиканский бюджет Внебюджетные средства
Задача 108. Ярмарка выпускников с привлечением членов Корпоративного мира к активному участию в ярмарках вакансий	2021	2022	2023	Ответственный секретарь приемной комиссии	Не требуется
Цель 31. К 2024 году училища в 3-ке лучших учебных	2021	2022	2023-2024	Директор	Не требуется

заведений ТиПО Казахстана.					
Целевой индикатор: доля регулярного освещения деятельности училища в средствах массовой информации с учетом позитивной тональности выпущенных журналистами материалов не менее 60 статей в год.	2021 Не менее 1 статей	2022-2023 не менее 6 статей	2024-2025 Не менее 8 статей	УМО	Не требуется
Задача 109. Функционирование web-сайта учебного заведения.	2021	2022	2023	УМО	Требуется
Web-поддержка сайта учебного заведения на государственном и русском языках	2021	2022	2023	УМО	Не требуется
Web-поддержка сайта учебного заведения на русском, казахском, английском языках	2021	2022	2023-2024	УМО	Не требуется
<i>Ожидаемые результаты: Расширение рынка реализации специальностей выпускников. Развитие системы социального партнерства между образованием и рынком труда. Расширение связей с работодателями и оказание поддержки в трудоустройстве выпускников. Развитие сотрудничества с международными и зарубежными компаниями, бизнес ассоциациями Установление контактов с региональными и иностранными образовательными учреждениями в области культуры</i>					

Перечень программных документов и нормативных правовых актов, на основе которых разработан Стратегический план

1. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: Единые цели, единые интересы, единое будущее» от 17 января 2014 года
2. Национальный план развития Республики Казахстан до 2025 года. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636
3. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании»
4. Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога»
5. Закон Республики Казахстан от 9 февраля 2015 года №285-V «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан»
6. Указ Президента Республики Казахстан от 13 января 2007 года №273 «О мерах по модернизации системы государственного управления Республики Казахстан»;
7. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988
8. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 604 " Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования»
9. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 2 февраля 2016 года № 124 «Об утверждении критериев оценки организаций образования»
- 10.Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 сентября 2018 года № 500
- 11.Об установлении квоты приема при поступлении на учебу в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы технического и профессионального, послесреднего и высшего образования Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2008 года № 296
- 12.Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 7 марта 2012 года № 97 «Об утверждении норм оснащения оборудованием и мебелью организаций технического и профессионального образования»
13. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда»
- 14.Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 5 августа 2021 года № ҚР ДСМ-76 «Об утверждении Санитарных правил "Санитарно-эпидемиологические требования к объектам образования"»
- 15.Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130 «Об утверждении Перечня документов, обязательных для

- ведения педагогами организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы»
16. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 703 «Об утверждении Правил документирования, управления документацией и использования систем электронного документооборота в государственных и негосударственных организациях»
 17. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2015 года № 39 «Об утверждении видов документов об образовании, форм документов об образовании государственного образца и правил их учета и выдачи, основных требований к содержанию документов об образовании собственного образца и правил их учета и выдачи, а также формы справки, выдаваемой лицам, не завершившим образование в организациях образования»
 18. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 ноября 2007 года N 565 «Об утверждении Требований по оформлению документов об образовании»
 19. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 октября 2018 года № 578 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования»
 20. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 января 2015 года № 19 «Об утверждении правил оказания государственных услуг в сфере технического и профессионального, послесреднего образования»
 21. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 января 2016 года № 107 «Об утверждении Правил организации и проведения профессиональной практики и правил определения предприятий (организаций) в качестве баз практики для организаций технического и профессионального, послесреднего образования»
 22. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 93 «Об утверждении форм типового договора оказания образовательных услуг для дошкольных организаций, организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, типового договора на проведение профессиональной практики и типового договора о дуальном обучении для организаций технического и профессионального, послесреднего образования»
 23. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 марта 2008 года № 125 «Об утверждении Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»
 24. Конвенция о правах ребенка
 25. Закон РК «О правах ребенка в Республике Казахстан» (№345 от 08.08.2002г.)
 26. Уголовный и административные кодексы РК (статьи, касающиеся

- несовершеннолетних)
27. Типовой комплексный план по усилению воспитательного компонента процесса обучения во всех организациях образования (№873 от 29.06.2012г.)
28. Закон РК «О языках в Республике Казахстан»
29. Закон РК «О профилактике правонарушений среди несовершеннолетних и предупреждении детской безнадзорности и беспризорности» (№ 591-II от 09.07.2004 г.)
30. Закон РК «Об охране здоровья граждан» (№170-3 от 07.07.2006 г.)
31. Закон РК «О физической культуре и спорте» (№ 490-1 от 02.12.1999г.)
32. Закон РК «О религиозной деятельности и религиозных объединениях» (№ 483-IV от 11.10.2011г.)

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учебной работе Карменова Т.Ж.

Заместитель директора по учебно-методическому объединению
Канапьянова Г.М.

Заместитель директора по воспитательной работе Жумадилова Т.К.

Заместитель директора по хозяйственной работе Ауельбеков Г.К.

Художественный руководитель Ли Л.М.

Главный бухгалтер Ботаханова Ж.А.

Руководитель отдела кадров Жантаева Д.Ж.